

Aosta, marzo 2024



# Rapporto sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

*Indagine biennio 2020-21*

*Consigliera regionale di Parità della Valle  
d'Aosta  
Presidenza della Regione - Osservatorio  
economico e sociale*

Il presente rapporto è frutto della collaborazione tra la Consigliera regionale di Parità e l'Osservatorio economico e sociale della Presidenza della Regione.

Il rapporto è stato redatto da Dario Ceccarelli che ne ha anche curato il coordinamento tecnico metodologico e redazionale. Le elaborazioni e le analisi statistiche sono state curate dall'Osservatorio economico e sociale a partire dai dati raccolti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il lavoro è stato chiuso a aprile 2024.



## INDICE

INTRODUZIONE.....	5
1. ALCUNI SINTETICI RICHIAMI ALL'INDAGINE .....	7
1.1. Le caratteristiche dell'indagine.....	7
1.2. Finalità e risultati della rilevazione .....	8
2. IL MERCATO DEL LAVORO VALDOSTANO: IL CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	13
3. UN PROFILO GENERALE DELLE IMPRESE CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI .....	17
3.1. Le grandi imprese nel contesto valdostano.....	17
3.2. Il quadro generale dell'occupazione.....	22
4. DINAMICHE DELL'OCCUPAZIONE, FLUSSI DI ENTRATA E DI USCITA .....	25
4.1. Il quadro generale.....	25
4.2. I flussi occupazionali .....	28
4.3. Gli indicatori di turnover.....	30
4.4. Ingressi e uscite dall'occupazione per tipologia .....	34
4.5. Le promozioni .....	39
5. TIPOLOGIE CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO E ASSENZE .....	43
5.1. Le tipologie contrattuali .....	43
5.2. Il lavoro part time .....	46
5.3. Le trasformazioni contrattuali .....	47
5.4. Il ricorso alla cassaintegrazione e l'utilizzo delle aspettative .....	49
6. LA FORMAZIONE.....	53
7. PROCESSI E STRUMENTI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO E ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E MANAGERIALE .....	59
7.1. Politiche di reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale e progressione di carriera.....	59



7.2.	Politiche aziendali di conciliazione e inclusione .....	62
8.	ORE LAVORATE E RETRIBUZIONI.....	65
8.1.	L'attività lavorativa, volume complessivo e lavoro straordinario .....	65
8.2.	Il quadro generale delle retribuzioni .....	68
8.3.	I divari retributivi .....	70
9.	OCCUPAZIONE E DISABILITÀ.....	73
9.1.	Occupazione e dinamiche occupazionali delle persone con disabilità.....	73
9.2.	Le posizioni lavorative: tipologie contrattuali, orari e congedi .....	75
9.3.	La formazione, il volume di attività e le retribuzioni.....	77
10.	LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE: SEGREGAZIONE ORIZZONTALE, VERTICALE E ALTRI DIVARI.....	79
11.	RIFLESSIONI CONCLUSIVE <i>a cura della Consigliera regionale di parità della Valle d'Aosta</i> .....	87
	ALLEGATO 1 - TAVOLE STATISTICHE .....	91



## INTRODUZIONE

---

Questo studio dà conto dei risultati della rilevazione biennale sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende valdostane con più di 50 dipendenti. Scopo dell'indagine è quello di reperire dati statistici omogenei che contengano informazioni il più possibile dettagliate del mercato del lavoro e di eventuali divari di genere all'interno del personale delle aziende di dimensioni maggiori. Il rapporto è il risultato dell'elaborazione dei dati forniti dalle imprese al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in applicazione di quanto previsto dalla Legge 125 del 1992, il quale ha predisposto uno specifico questionario, compilabile on line. Il datore di lavoro che occupa più di 50 persone è, infatti, tenuto a presentare un rapporto sulla situazione occupazionale, distinguendo tra personale maschile e femminile, con cadenza appunto biennale.

Il documento qui presentato, promosso dalla Consigliera regionale di Parità, supportata nell'attività di ricerca dall'Osservatorio economico e sociale della Presidenza della Regione, traccia dunque un profilo, per quanto specifico e parziale, della realtà produttiva aziendale della Valle d'Aosta, declinata secondo una lettura e un'analisi di genere utile a indirizzare le politiche che hanno una ricaduta sulla vita delle donne e degli uomini in ambito lavorativo. Pare tuttavia opportuno sottolineare che questa rilevazione si riferisce al biennio 2020-2021, ovvero il periodo segnato più profondamente dalla pandemia da Covid-19. Questo aspetto va dunque tenuto bene in conto nella lettura dei risultati.

Lo studio rappresenta in ogni caso, per quanto possibile, un fattore di continuità temporale e metodologica con le indagini precedenti, anche se da questa edizione l'ambito di osservazione è stato ampliato, passando dalle aziende con più di 100 dipendenti a quelle con più di 50 dipendenti. In questo senso, pur tenendo conto di alcuni elementi che limitano l'efficacia di esercizi comparativi, lo studio si conferma un valido strumento conoscitivo della presenza femminile e delle condizioni lavorative all'interno di questo significativo segmento delle imprese valdostane. Anzi, considerate le caratteristiche del tessuto produttivo regionale, composto prevalentemente da piccole e piccolissime imprese, l'estensione della rilevazione alle aziende con 50 ed oltre dipendenti, ci offre l'opportunità di un ampliamento delle conoscenze del sistema produttivo e, nello specifico, dei divari di genere, oltre che degli aspetti relativi alle



pari opportunità, considerato che attraverso l'indagine vengono anche raccolte numerose ed importanti informazioni su di un segmento degli occupati con disabilità.

D'altro canto, come viene precisato nel rapporto, queste informazioni permettono di mantenere un'osservazione costante e specifica su di un segmento particolarmente importante del mercato del lavoro, che per semplicità possiamo definire come quello delle grandi imprese, e di tematiche rilevanti per le politiche del lavoro, quali appunto le differenze di genere e le pari opportunità, analizzate sotto profili diversi: strutturali, dei percorsi di carriera, di quelli formativi, retributivi, ecc.. Si tratta di elementi di conoscenza che altrimenti difficilmente potrebbero essere considerati in termini così analitici.

A ciò va poi aggiunto che le caratteristiche delle informazioni rilevate, in assenza di questa indagine, sarebbero difficilmente disponibili attraverso altre fonti informative. Disponendo, infatti, contemporaneamente di dati relativi alle consistenze dell'occupazione e ai flussi di ingresso e uscita dall'occupazione stessa, è possibile analizzare il ricambio occupazionale. A ciò si deve aggiungere il fatto che ulteriori informazioni utili, e altrimenti non facilmente rintracciabili, riguardano poi le promozioni, le tipologie di assenza, le trasformazioni dei rapporti di lavoro, le attività formative. In sostanza, l'indagine si occupa di un ampio ventaglio di aspetti connessi ai profili occupazionali e alla qualità del lavoro.

Appare utile richiamare l'attenzione sul fatto, peraltro ampiamente noto, che l'uguaglianza di genere è uno degli obiettivi dello sviluppo sostenibile, richiamato esplicitamente ad esempio dall'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'Onu, che si propone di arrivare ad una parità di genere nei vari contesti di vita, compreso il mondo del lavoro. Proprio rispetto a questo ultimo ambito, i dati e le analisi qui presentati sono quindi strumenti preziosi per contribuire a supportare la comprensione del presente e l'evoluzione della società e dell'economia regionale nell'ottica di misurare i progressi verso il conseguimento di questa finalità. Auspichiamo, pertanto, che le analisi qui contenute possano costituire utili spunti di riflessione per contribuire alla costruzione di un futuro sostenibile per la nostra regione.

Luigi Bertschy  
Assessore allo Sviluppo economico,  
formazione e lavoro, trasporti e mobilità  
sostenibile della Regione  
Autonoma Valle d'Aosta

Renzo Testolin  
Presidente della Regione  
Autonoma Valle d'Aosta



# 1. ALCUNI SINTETICI RICHIAMI ALL'INDAGINE

---

## 1.1. Le caratteristiche dell'indagine

---

Il rapporto sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese valdostane con più di 50 dipendenti restituisce i risultati dell'indagine, promossa dalla Consigliera regionale di parità, in adempimento a quanto previsto dalla legge n. 125/91 e in coerenza del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" e dei successivi aggiornamenti, concernente le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

I dati alla base dell'indagine sono stati trasmessi dalle aziende, con sedi o unità locali operanti in Valle d'Aosta con più di 50 dipendenti, attraverso la compilazione di un questionario telematico (CAWI) predisposto direttamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le informazioni sono state raccolte nel corso del 2023 e si riferiscono al biennio 2020-2021. Si tratta di un periodo, come noto, particolarmente difficile, in quanto condizionato dalla pandemia da Covid-19, aspetto questo ultimo di cui si è necessariamente tenuto conto nell'analisi successiva.

Ricordiamo che l'indagine è stata rivolta, come già accaduto nelle precedenti edizioni, all'intero universo delle imprese delle dimensioni richiamate, non limitandosi quindi ad un campione. A questo proposito, appare altresì utile richiamare una caratteristica della rilevazione che pone qualche criticità. Ci riferiamo al fatto che le imprese appartenenti a gruppi nazionali, e comunque quelle plurilocalizzate con unità presenti in più Regioni, hanno fornito risposte cumulative per tutte le unità locali. In questi casi, peraltro assai limitati per la Valle d'Aosta, non è stato possibile recuperare le informazioni limitatamente alle unità attive in regione, con la sola eccezione dei dati di stock relativi al secondo anno di rilevazione. Poiché l'intento di questa nota era quello di descrivere il fenomeno con riferimento al mercato del lavoro regionale, queste unità sono state pertanto escluse dall'analisi, in quanto avrebbero generato degli effetti distorsivi.

Come abbiamo avuto modo di sottolineare in precedenti rapporti, l'invio di dati relativi all'intera azienda, e non alle sole unità produttive con più di 50 addetti della regione, costituisce



peraltro certamente un limite per l'analisi. L'impatto di questo problema è infatti molto diverso, a seconda della dimensione dell'azienda e del suo insediamento regionale. È chiaro che un'azienda che supera i 50 addetti, ma non ha unità produttive superiori a 50 addetti e ha tutti o quasi tutti gli addetti in Valle, se presenta la scheda sull'intera azienda fornisce gli elementi di analisi sostanzialmente sulla propria organizzazione regionale.

Per contro, il caso speculare è rappresentato da un'azienda di rilievo nazionale, che ha migliaia di dipendenti, e che in Valle ha un'unità produttiva di poco superiore ai 50 addetti. In questo caso la sola scheda nazionale rappresenta una realtà organizzativa molto lontana dal contesto regionale, di fatto non confrontabile e se considerata, soprattutto, distorta i livelli e le dinamiche occupazionali afferenti al mercato del lavoro regionale.

La scheda sull'intera azienda in qualche caso può pertanto coincidere con la scheda relativa all'unità produttiva in regione, in qualche caso essere radicalmente distante. Se l'azienda ha unità produttive molto piccole, possono presentarsi due diversi casi: l'azienda ha un rilievo regionale e quindi la scheda sull'intera azienda, l'unica dovuta, rappresenta una buona soluzione, in quanto sintetizza i dati aziendali in regione; se l'azienda ha invece un rilievo nazionale, allora i dati sull'intera azienda possono avere poca attinenza con la realtà produttiva regionale.

Ne consegue, in sintesi, che sul piano dell'analisi i dati che saranno discussi successivamente potrebbero risultare parzialmente sottodimensionati, in quanto come detto sono state escluse alcune unità dall'analisi.

Non va peraltro dimenticato che l'individuazione delle unità produttive oggetto della rilevazione è un ulteriore aspetto sensibile dell'indagine. Come detto in precedenza, la norma prevede che le schede vadano compilate per tutte le aziende e per le unità produttive con più di 50 addetti. In generale, la copertura territoriale non è però sempre facilmente verificabile, in quanto le fonti che possono indicare con un certo grado di sicurezza le imprese che, per numero di addetti, sono tenute alla compilazione del rapporto, sono limitate e spesso le informazioni contenute nelle diverse banche dati sono tra loro incoerenti, perché sono raccolte con scopi, finalità e tempistiche diverse.

## 1.2. Finalità e risultati della rilevazione

Se come è stato richiamato, il presente rapporto costituisce in primo luogo un adempimento previsto dalla normativa, esso tuttavia consente anche, da un lato, di illustrare la situazione occupazionale delle grandi imprese valdostane, dall'altro di effettuare un'analisi di genere e della segregazione occupazionale relativamente allo stesso segmento del mercato del lavoro.

A questo proposito è utile ricordare che la segregazione occupazionale di genere può essere definita come la non equilibrata distribuzione dell'occupazione femminile o maschile tra settori



e professioni. In estrema sintesi, la letteratura economica distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione orizzontale, riferita alla concentrazione dell'occupazione femminile o maschile in un ristretto numero di settori e professioni, e la segregazione verticale, riferita alla concentrazione di donne o uomini nei diversi livelli della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione<sup>1</sup>.

Nel primo caso, si osserva che la concentrazione del gruppo sfavorito avviene rispetto a settori e professioni generalmente caratterizzati da retribuzioni inferiori, qualificazioni meno elevate e con limitate prospettive di carriera. Nel secondo caso, gli individui sfavoriti si collocano prevalentemente nei livelli gerarchici inferiori di una determinata attività e si verifica il cosiddetto fenomeno del 'soffitto di cristallo' (*glass ceiling*), che ostacola il percorso di carriera delle persone segregate, escludendole dalle posizioni di vertice<sup>2</sup>.

Il fenomeno della segregazione occupazionale è determinato da fattori che agiscono, sia dal lato dell'offerta di lavoro, sia da quello della domanda. Nel primo caso, si fa riferimento ad esempio a meccanismi legati al modello di divisione del lavoro, al ruolo sociale del lavoro, alle diverse scelte di uomini e donne in relazione ai percorsi di studio e formativi. Nel caso della domanda si tratta, invece, di fattori legati all'esistenza di stereotipi sociali legati al genere, che influenzano significativamente gli orientamenti dei datori di lavoro, oltre che al forte grado di segmentazione che caratterizza il mercato del lavoro.

La rilevanza quantitativa del fenomeno può venire misurata in vari modi. Nel caso dei dati di seguito presentati viene principalmente utilizzato l'indicatore più semplice di misura della concentrazione dell'occupazione femminile tra settori e professioni: il tasso di femminilizzazione, dato dal rapporto percentuale tra il numero di donne e il totale degli occupati, disaggregato per categoria professionale e settore.

È utile richiamare l'attenzione sul fatto che in letteratura si fa riferimento ad un'interpretazione che reputa equilibrata la presenza dei generi quando si colloca tra il 40% e il 60%, mentre si assume che la presenza di un genere sopra il 60% indichi segregazione e sopra il 75% indichi ostilità verso l'altro genere.

Rispetto ai diversi possibili altri indici di misura della segregazione, di cui in questa sede si tralascia la descrizione, nel corso dell'analisi si farà anche riferimento al gap nel tasso di passaggio alle diverse posizioni professionali, calcolato come differenza tra i tassi di promozione rilevati per uomini e donne. Si farà inoltre riferimento alla probabilità di accesso delle donne ai diversi ruoli, misurato dal rapporto percentuale tra l'incidenza delle donne in

<sup>1</sup> Cfr. a questo proposito, ad esempio, Rosti L., "La segregazione occupazionale in Italia", in A Simonazzi (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano, 2006.

<sup>2</sup> Con questa espressione si vuole rendere l'idea che una barriera invisibile come il cristallo, ostacola le donne nella crescita professionale. Oltre ad essere impercettibile, il soffitto di cristallo risulta essere anche solido, perché in grado di fermare la realizzazione della parità e quindi limitare la carriera femminile.

quello specifico ruolo rispetto al totale delle occupate e l'analoga percentuale riferita agli uomini. Infine, come si vedrà meglio in seguito, si ricorrerà anche al confronto attraverso i dati di struttura.

Più in generale, è utile spendere qualche parola circa l'utilità di questi dati. Iniziamo con l'osservare che temporalmente queste informazioni (il biennio 2020-2021) ricadono completamente nel periodo pandemico e pertanto ai più potrebbero apparire poco utili, proprio perché, come sappiamo, gli effetti dell'emergenza sanitaria hanno in effetti condizionato e modificato radicalmente il contesto di riferimento. Sebbene ciò sia assolutamente inconfutabile e, d'altra parte si tratta di un aspetto che è stato ampiamente evidenziato e discusso in altri rapporti<sup>3</sup>, i dati relativi al secondo anno del biennio ci danno già conto dei segnali di uscita dalla crisi pandemica. In ogni caso, dal punto di vista della spendibilità generale di queste informazioni, si deve rimarcare che i risultati dell'indagine risultano comunque utili per almeno tre motivi.

In primo luogo, poiché si tratta di una rilevazione di tipo ricorrente, segnatamente biennale, le informazioni che se ne ricavano costituiscono un'importante base informativa circa le evoluzioni nel post pandemia. Disponendo, infatti, di una fotografia scattata con riferimento al periodo dell'emergenza sanitaria ci si garantisce un punto di confronto puntuale, seppure con un certo lag temporale, per verificare come le cose possono essersi modificate in conseguenza dell'emergenza sanitaria. È opportuno ricordare che la successiva edizione della rilevazione si riferirà al biennio 2022-2023.

In secondo luogo, queste informazioni permettono di mantenere un'osservazione costante e specifica di un importante segmento del mercato del lavoro, che per semplicità possiamo definire come quello delle grandi imprese, e di tematiche rilevanti per le politiche del lavoro - quali appunto le differenze di genere e le pari opportunità - analizzate sotto profili diversi (strutturali, dei percorsi di carriera, di quelli formativi, ecc.) - che altrimenti difficilmente potrebbero essere considerate in termini così analitici. La raccolta biennale di informazioni sulle grandi imprese consente, non solo e non tanto il confronto di fotografie scattate in momenti diversi, ma permette altresì di guardare ad un film, ovvero all'evoluzione che nel tempo assumono le dinamiche dell'occupazione nelle grandi imprese regionali. Va peraltro detto che avendo ampliato il campo di osservazione con l'ultima edizione della rilevazione, questo confronto sconta un'interruzione della serie storica, pur tuttavia arricchendosi, perché

<sup>3</sup> Cfr. a questo proposito, ad esempio, D. Ceccarelli, *Da una crisi all'altra: economia e società di fronte alla pandemia*, ottobre 2020, D. Ceccarelli, *Recuperi e incertezze: economia e società regionali nel post pandemia*, ottobre 2022, oltre al più recente D. Ceccarelli, *La ripresa in un contesto di incertezza: le dinamiche di economia e società valdostane*, novembre 2023, [www.regione.vda.it/statistica](http://www.regione.vda.it/statistica).



appunto esteso alle aziende con 50 ed oltre dipendenti, aspetto questo ultimo che, come noto, per la realtà valdostana risulta particolarmente importante<sup>4</sup>.

Infine, un terzo aspetto di utilità riguarda le caratteristiche delle informazioni che, in assenza di questa indagine, non sarebbero altrimenti disponibili attraverso altre fonti. Ci riferiamo ad esempio al fatto che assieme ai dati relativi allo stock dell'occupazione, disaggregati per genere, settore e profili professionali, si associano le informazioni sui flussi di ingresso e uscita dall'occupazione, anch'essi suddivisi per genere, settore economico, profilo professionale e tipologia. Ciò permette di analizzare il ricambio occupazionale, oltre che di elaborare scenari previsivi circa i fabbisogni professionali, anche se in questa sede non verranno trattati. Ulteriori informazioni utili e non facilmente rintracciabili presso altre fonti, riguardano poi le promozioni, le tipologie di assenza, le trasformazioni dei rapporti di lavoro, le attività formative, le retribuzioni, sempre tenendo conto che anche tutte queste dimensioni sono disponibili con le disaggregazioni richiamate in precedenza.

Infine, merita una sottolineatura specifica il fatto che l'insieme delle informazioni evocate finora prevedono che siano anche riferite ai lavoratori disabili. Si tratta quindi di una batteria di informazioni che dà la possibilità di valutare l'occupazione delle persone con disabilità, fornendone non solo una quantificazione dell'occupazione, ma anche una caratterizzazione qualitativa.

In sintesi, si può pertanto affermare che questa fonte consente di approfondire diversi ambiti occupazionali, considerato che si occupa di un ampio ventaglio di aspetti connessi ai profili lavorativi, restituendo dunque una maggiore conoscenza, principalmente sulle dinamiche di genere delle grandi imprese, ma più in generale sulle dinamiche occupazionali di un segmento importante del tessuto produttivo regionale.

<sup>4</sup> A questo proposito si consideri che, rispetto alle edizioni precedenti, il numero delle imprese prese in esame in questa edizione della rilevazione è più che raddoppiato.



## 2. IL MERCATO DEL LAVORO VALDOSTANO: IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Coerentemente con i report precedenti, anche in questo caso è opportuno fornire, preventivamente all'analisi dei dati ricavati dall'indagine, un breve inquadramento delle caratteristiche generali dell'occupazione, soffermandoci in particolare sulla dimensione di genere. Appare, infatti, utile delineare una contestualizzazione dei dati occupazionali delle grandi imprese rispetto al quadro generale del mercato del lavoro regionale. In coerenza con il periodo di riferimento della rilevazione, la contestualizzazione dei dati dell'indagine viene fatta con riferimento al 2021, anche se ovviamente al momento sono comunque disponibili dati decisamente più aggiornati. Inoltre, proprio per tenere conto dell'impatto della pandemia, i confronti temporali saranno fatti con riferimento al 2019, ovvero l'ultimo anno precedente l'emergenza sanitaria.

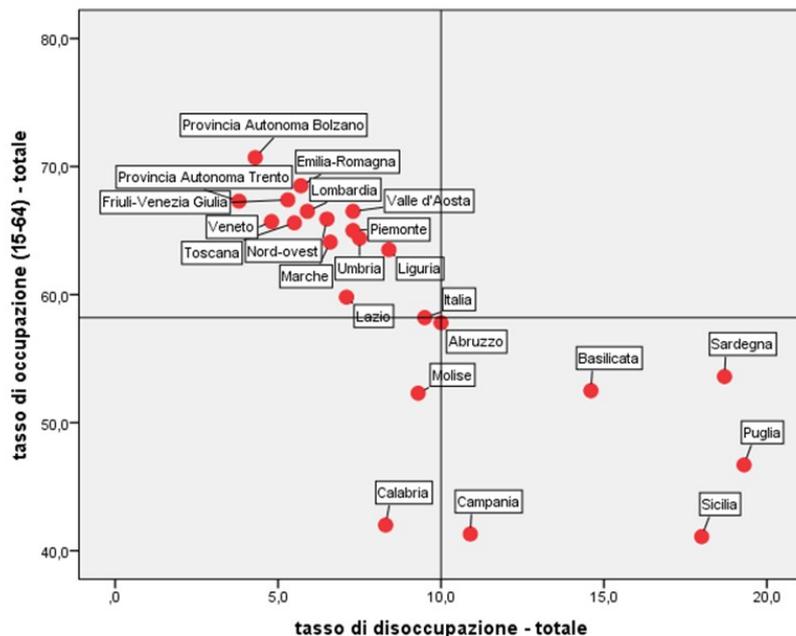
Secondo i dati Istat<sup>5</sup>, nel 2021 la partecipazione al mercato del lavoro in Valle d'Aosta, misurata dal tasso di attività, era pari al 71,8%, un livello in leggera contrazione rispetto al 2019 (73,1%), mentre il tasso di occupazione nel corso dell'ultimo anno si attestava al 66,5%, anch'esso in ritardo rispetto al dato medio del 2019 (68,3%), e quello di disoccupazione era del 7,3%, in crescita rispetto al periodo pre-pandemico (6,6%).

I valori degli indicatori richiamati, nonostante i trend conseguenti alla pandemia, che come noto hanno sì interessato tutto il territorio italiano, ma con intensità disomogenea, confermano la posizione di eccellenza della Valle d'Aosta nel panorama italiano. In particolare, si può notare che nel 2021 il tasso di occupazione valdostano è inferiore a quelli della Provincia di Bolzano e della regione Emilia-Romagna, non è molto diverso da quelli della Provincia di Trento e della regione Friuli-Venezia-Giulia, mentre è allineato a quello della Lombardia; per contro, è di molto superiore di quello medio italiano, oltre che essere migliore anche di quello relativo al complesso del nord-ovest. Il tasso di disoccupazione regionale è per contro inferiore a quello di gran parte dei territori considerati, anche se il posizionamento della Valle d'Aosta è lievemente

<sup>5</sup> I dati sono ricavati dall'indagine Istat Rilevazione continua sulle forze di lavoro.

meno positivo di quello visto nel caso dell'occupazione; nello specifico il livello della disoccupazione regionale è significativamente più basso di quello medio italiano, superiore però di quelli delle province di Trento e di Bolzano e di quello dell'area di riferimento (graf. 1).

**Graf. 1 – Tassi di occupazione(15-64) e tassi di disoccupazione per regione; 2021; valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat

Il mercato del lavoro valdostano si caratterizza poi per una maggiore femminilizzazione. In termini di partecipazione, si può, infatti, osservare che la Valle d'Aosta mostra il più elevato tasso di attività femminile 15-64 anni (68,2%) tra quelli delle regioni italiane, valore ampiamente superiore, non solo del dato medio italiano (55,4%), ma anche di quello relativo alla ripartizione di riferimento (63,7%). D'altra parte, il tasso di femminilizzazione delle forze di lavoro valdostane (incidenza delle forze di lavoro donne sul totale) (47,4%) conferma, sotto un'altra prospettiva, come la partecipazione al mercato del lavoro delle donne valdostane sia il livello massimo, registrato a livello regionale, nel nostro Paese.

Analogamente, il tasso di occupazione femminile della Valle d'Aosta (63,2%) si colloca sui livelli massimi tra quelli regionali, essendo preceduto soltanto da quello della Provincia di Bolzano (63,7%), mentre nel nord ovest si attesta al 58,9% e in Italia al 49,4%. Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione in Valle d'Aosta (47,3%), ovvero l'incidenza delle donne occupate sul totale degli occupati, è peraltro il dato più elevato tra quelli regionali.

Una migliore condizione occupazionale della componente femminile valdostana è anche testimoniata dal tasso di disoccupazione che è, invece, tra i più contenuti (7,5%) tra quelli regionali, oltre ad essere inferiore di quello medio italiano (10,6%) ed analogo a quello del nord ovest (7,9%).

Rispetto al 2019, la femminilizzazione del mercato del lavoro nel 2021 appare ulteriormente migliorata. Infatti, la percentuale di occupati donne sul totale è cresciuta, passando dal 46,7% al 47,3%, per effetto del fatto che l'occupazione delle donne si è contratta in misura minore di quella maschile, come peraltro abbiamo visto in precedenza, così come quella relativa alla partecipazione (da 47,15 a 47,4%). Il tasso di femminilizzazione delle persone in cerca di occupazione si è invece sensibilmente ridotto, dal 52,3% al 48,8%, riportando quindi il segmento maschile ad essere la componente principale della disoccupazione. In sintesi, pur avendo registrato delle perdite occupazionali, la componente femminile esce dalla crisi pandemica con un risultato migliore di quella maschile.

Sebbene queste dinamiche nel corso degli anni più recenti abbiano portato a ridurre le diseguaglianze di genere, il segmento femminile dalla forza lavoro permane sottorappresentato nel mercato del lavoro regionale, risulta distribuito in maniera disomogenea settorialmente e professionalmente, costituisce uno dei principali attori dei rapporti di lavoro flessibili e appare ancora fortemente segregato rispetto ai livelli di responsabilità. Va altresì ricordato che le donne si confermano essere la componente principale delle forze di lavoro potenziali (51%), oltre a mostrare livelli di mancata partecipazione al mercato del lavoro superiori di quelli maschili.

A questo proposito, è opportuno ricordare come la partecipazione e i livelli occupazionali delle donne risultino inferiori a quelli maschili per tutte le classi di età, anche se nelle fasce inferiori il gap è inferiore, a testimonianza di un progressivo avvicinamento al profilo maschile.

In secondo luogo, l'occupazione femminile risulta essere significativamente concentrata nel settore terziario. Infatti, mediamente negli ultimi anni circa il 90% dell'occupazione femminile è occupata in uno dei comparti del terziario e questo settore è anche l'unico che presenta un tasso di femminilizzazione superiore al 50%. Osserviamo tuttavia che, pur restando piuttosto modesto, il tasso di femminilizzazione dell'occupazione del settore industriale registra parziali miglioramenti, considerato che è passato dal 12,8% del 2008, al 15,1% del 2019, al 15,6% del 2021; nel caso dell'industria in senso stretto è salito nello stesso periodo dal 20,5%, al 21,1%, al 22,8%.

Venendo alle forme di occupazione, si deve osservare che attualmente una quota consistente del lavoro femminile, circa il 31%, viene svolto a tempo parziale e, d'altro canto, si deve sottolineare che circa l'80% degli occupati part-time sono donne. Osserviamo anche che il tasso di femminilizzazione degli occupati a tempo pieno è invece pari a circa il 43%, un valore pertanto ancora inferiore al dato medio riferito al complesso delle occupate dipendenti donne (51%).

Passando alla stabilità dei rapporti di lavoro, nel 2021 non emergono rilevanti differenze in base al genere, considerato che la componente femminile spiega circa la metà del complesso dell'occupazione a termine (49,5%), mentre nel 2022 questa quota sale invece al 52,6%. Parallelamente, si rileva che l'incidenza del lavoro a termine non è molto dissimile da quella



rilevata per il segmento maschile (circa 17% per entrambi), ma anche in questo caso nel 2022 quella femminile eccede quella maschile. Anche se si guarda alle assunzioni, si deve evidenziare che il lavoro a termine interessa in misura leggermente maggiore la componente femminile rispetto a quella maschile, mostra un tasso di femminilizzazione pari al 51%.

Sulla base degli ultimi dati disponibili, si conferma poi che anche dal punto di vista professionale emerge una notevole concentrazione delle donne occupate. Infatti, poco meno dell'80% delle assunzioni femminili si concentra su dieci gruppi professionali, mentre nel caso degli uomini l'analoga percentuale scende a circa il 50%. Si deve anche notare che questi ruoli professionali presentano in generale livelli di femminilizzazione elevati, salvo un caso, infatti, sono tutti ampiamente superiori al 50%, per arrivare a valori compresi tra l'80% ed il 90%.



### 3. UN PROFILO GENERALE DELLE IMPRESE CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI

---

#### 3.1. Le grandi imprese nel contesto valdostano

---

Come anticipato, l'indagine non si è basata su di un campione, bensì sull'universo delle imprese con più di 50 dipendenti. Nel complesso essa ha riguardato 74 imprese, ma i dati si riferiscono a 68 casi, in quanto per 6 di esse, essendo imprese appartenenti a gruppi nazionali o plurilocalizzate, non è stato possibile isolare la quasi totalità dei dati relativi alle sole unità locali operanti in regione<sup>6</sup>.

Va inoltre sottolineato che, poiché con il decreto interministeriale 29 marzo 2022 è stato ridefinito il campo di osservazione della rilevazione, passando appunto dalle aziende con oltre 100 dipendenti a quelle con 50 ed oltre, al momento i confronti con le precedenti indagini sono limitati.

Passando all'analisi dei dati, osserviamo che nonostante questo insieme di imprese costituisca una percentuale minima del complesso delle imprese attive in Valle d'Aosta, esse occupano però a fine 2021, nel solo territorio valdostano, oltre 8.300 addetti (che salgono a 8.608 considerando anche le imprese sovraregionali con almeno una sede con 50 e oltre dipendenti in regione), ovvero circa il 15% dell'occupazione totale e circa il 20% dell'intera occupazione dipendente regionale. Se poi nel calcolo si tiene conto dei soli occupati dipendenti del settore privato, l'incidenza arriva a sfiorare il 30% (27%). Si conferma dunque la significatività, anche quantitativa, di questo segmento del tessuto produttivo regionale.

<sup>6</sup> Il questionario richiede, infatti, informazioni a livello comunale delle unità locali delle imprese limitatamente al numero degli occupati dipendenti per categoria professionale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio), mentre tutti gli altri dati sono forniti per il complesso delle unità costituenti l'impresa e pertanto non sono identificabili i dati riferibili solo alla nostra Regione.

Oltre un terzo degli occupati delle grandi imprese opera presso strutture con meno di 100 dipendenti e pertanto la quota più rilevante di occupazione si osserva tra le imprese che eccedono tale soglia in termini di dipendenti. Notiamo altresì che circa il 39% dell'occupazione femminile si concentra nelle imprese con meno di 100 addetti, contro il 32% degli uomini: in sostanza, questo dato ci indica che vi è una maggiore presenza femminile nelle imprese di dimensioni inferiori (tavv. 10 e 11).

Prendendo in esame in maniera più analitica le dimensioni delle aziende oggetto della rilevazione, si rileva che in un quarto dei casi si tratta di imprese che occupano al massimo complessivamente circa 58 dipendenti, mentre una quota analoga si attesta invece tra 59 e 74 dipendenti; circa il 19% impiega oltre 150 addetti; il restante 29% delle imprese presenta livelli occupazionali compresi tra 75 e 149 dipendenti. Nel complesso le grandi imprese occupano in media circa 120 dipendenti.

Rispetto al settore economico, va innanzitutto precisato che, in considerazione del limitato numero di imprese oggetto dell'indagine, per garantire il rispetto del cosiddetto "segreto statistico"<sup>7</sup>, le informazioni sono state aggregate in due macro settori - agricoltura e industria, servizi - e in cinque diversi settori<sup>8</sup>.

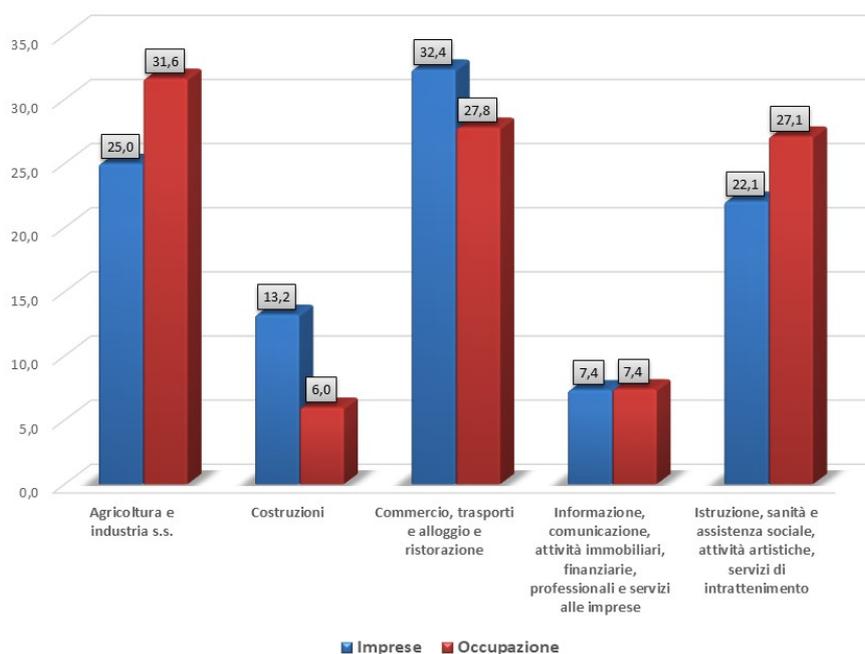
Su queste basi, si può rilevare che il settore agricolo e dell'industria in senso stretto è quello con l'occupazione media più elevata (circa 155 dipendenti), mentre quello delle costruzioni si colloca sul livello inferiore (circa 55 dipendenti).

Va parallelamente evidenziato che circa il 38% delle imprese intervistate opera nel settore agricolo e industriale, occupando circa il 38% degli addetti complessivamente rilevati attraverso l'indagine; la restante parte è impiegata invece nel settore terziario.

A livello di maggiore dettaglio, va osservato che un quarto di esse opera nel settore agricoltura e industria in senso stretto ed occupa poco meno di un terzo del totale degli addetti, il 13% nelle costruzioni (6% degli occupati), circa un terzo nel settore commerciale e turistico (circa il 28% degli occupati), il 7,4% in quello dei servizi di informazione, immobiliari, finanziari e servizi alle imprese (7,4% degli occupati) e il restante 22% nell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (27% degli occupati) (graf. 1).

<sup>7</sup> Secondo l'attuale normativa, a tutela della riservatezza i dati raccolti nell'ambito delle indagini statistiche possono essere esternati o comunicati soltanto in forma aggregata, secondo modalità che rendano non identificabili gli interessati.

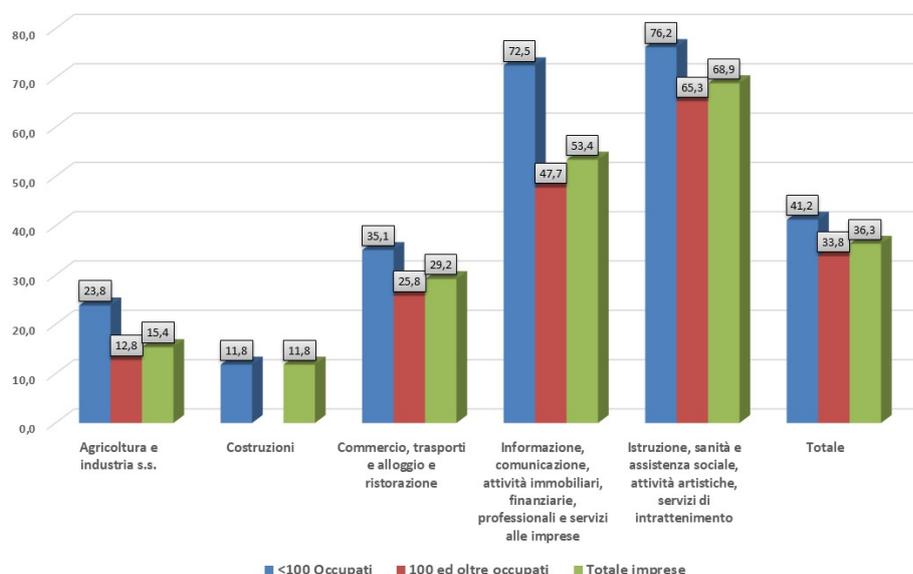
<sup>8</sup> I settori sono i seguenti: agricoltura e industria in senso stretto; costruzioni; commercio, trasporti alloggio e ristorazione; informazione, comunicazione, attività immobiliari, finanziarie, professionali e servizi alle imprese; istruzione, sanità ed assistenza sociale, attività artistiche, servizi di intrattenimento.

**Graf. 1 – Distribuzione per settore del numero imprese con oltre 50 dipendenti e dei relativi occupati; valori percentuali; 2021**

Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Disaggregando il dato in base al genere, si può osservare che l'occupazione maschile si distribuisce quasi equamente tra chi lavora in agricoltura e industria (50,4%) e quanti nei servizi (49,6%), mentre la componente femminile è fortemente sbilanciata nel terziario (84,7%), confermando d'altra parte il dato che si riscontra osservando il complesso del mercato del lavoro.

Ne consegue che il tasso di femminilizzazione del totale delle grandi aziende è pari al 36,3%, ma si riduce al 14,8% per quelle del settore agricolo-industriale, mentre sale al 49,3% nel caso dei servizi. Osserviamo altresì che il settore dei servizi di informazione, immobiliari, finanziari e servizi alle imprese è quello che registra l'incidenza femminile più elevata (53,4%), mentre al polo opposto si colloca il settore delle costruzioni, dove il tasso di femminilizzazione dell'occupazione è pari all'11,8%. Notiamo inoltre che il livello di femminilizzazione è inferiore nelle imprese di più grandi dimensioni (33,8%), mentre sale al 41,2% in quelle con meno di 100 addetti. Mettendo in relazione settore e dimensione delle imprese, emerge che i livelli di femminilizzazione massimi si osservano per le imprese con occupazione inferiore ai 100 addetti che operano nei settori di informazione, immobiliari, finanziari e servizi alle imprese (72,5%) e nell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (76,2%); questo ultimo settore peraltro evidenzia un elevato livello di femminilizzazione anche tra le imprese con 100 ed oltre dipendenti (65,3%) (tav. 1 e graf. 2).

**Graf. 2 - Tassi di femminilizzazione dell'occupazione per settore e dimensione delle imprese; valori percentuali; 2021**

Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat e dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

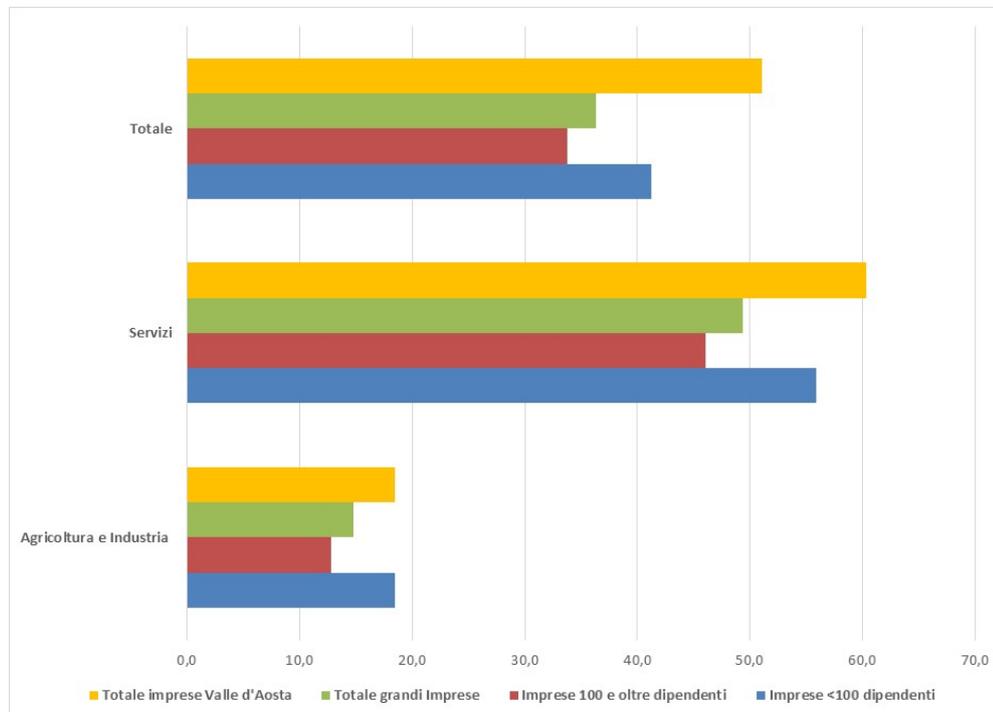
Nel confronto con il contesto generale, ovvero l'insieme dell'occupazione dipendente del complesso delle aziende della Valle d'Aosta, si osserva che le imprese oggetto dell'indagine, che abbiamo definito per semplicità grandi imprese, presentano un livello di femminilizzazione complessivo significativamente inferiore al dato generale (51,1%), così come inferiore risulta la percentuale anche distinguendo le imprese con occupazione inferiore ai 100 dipendenti (41,2%) e quelle con 100 ed oltre dipendenti (32,8%).

Inoltre, tassi di femminilizzazione più bassi emergono anche con riferimento alle disaggregazioni per settore: anche in questo caso, infatti, l'incidenza femminile è maggiore per il complesso delle aziende operanti in agricoltura e industria (18,5% contro 14,8%), così come è superiore per quelle attive nel terziario (60,3% contro 49,3%); soltanto il livello di femminilizzazione delle imprese con meno di 100 dipendenti del settore agricoltura e industria è allineato al dato regionale, ma si tratta anche del livello minimo osservato (18,5%) (graf. 3).

In sostanza, si confermerebbe anche sotto il profilo settoriale come la componente femminile risulterebbe sottorappresentata tra le grandi imprese, soprattutto nel caso del terziario. Ne consegue che, nel settore più femminilizzato dell'economia, sarebbero le imprese più piccole a offrire maggiori opportunità occupazionali alle donne.

Per ragioni espositive, abbiamo poi proceduto a classificare il livello di femminilizzazione delle imprese oggetto dell'indagine in tre categorie (basso, medio, elevato) in base alla distribuzione del tasso di femminilizzazione<sup>9</sup>.

**Graf. 3 – Confronto tra i tassi di femminilizzazione dell'occupazione per macro settore e dimensione delle imprese oggetto dell'indagine e tassi di femminilizzazione per settore del totale delle imprese valdostane; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat e dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Su queste basi si può rilevare che oltre la metà delle imprese (59%) presenta un basso livello di femminilizzazione, a fronte del 22% con un grado elevato di presenza femminile; il restante 19% raggruppa le imprese con un livello medio di femminilizzazione.

Mettendo in relazione il grado di femminilizzazione con il settore economico si chiarisce ulteriormente quanto illustrato in precedenza. Infatti, se quasi il 90% delle imprese del settore agricoltura e industria e la totalità di quelle delle costruzioni mostrano una bassa femminilizzazione, l'80% di quelle dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento presentano per contro un'elevata femminilizzazione. Inoltre, poco meno di un terzo delle unità operanti nel commercio, trasporti e alloggio e ristorazione sono imprese con

<sup>9</sup> In pratica, abbiamo classificato a bassa femminilizzazione le aziende che presentavano un tasso di femminilizzazione pari o al di sotto del valore medio, a media femminilizzazione quelle con un valore percentuale del tasso compreso tra 38% e il 59% e a elevata femminilizzazione quelle con tassi pari o superiori al 60%.

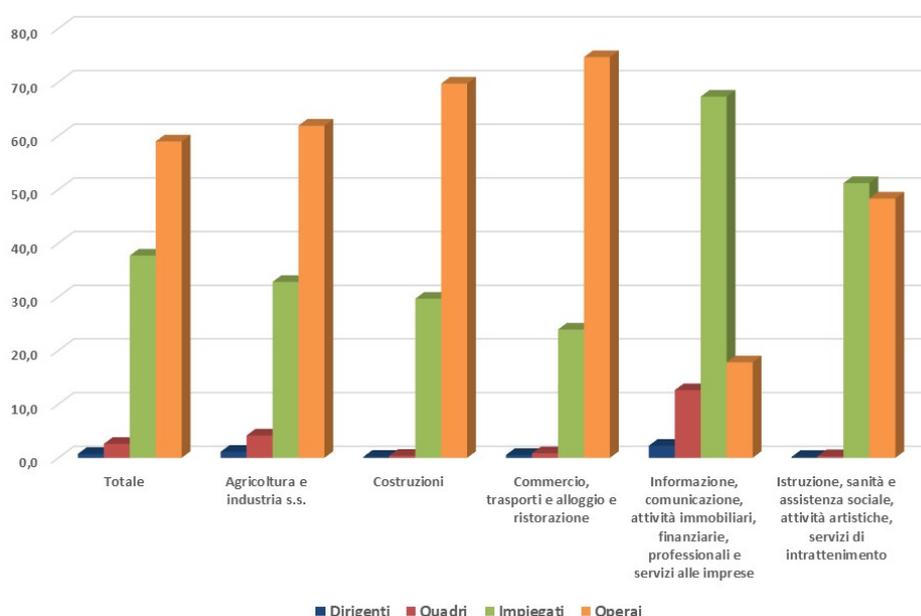
una medio-elevata presenza femminile, mentre l'80% di quelle operanti nel settore informazione, immobiliari, finanziari e servizi alle imprese sono azienda a media femminilizzazione.

Segnaliamo, infine, che la distribuzione territoriale delle imprese oggetto della rilevazione mostra che i comuni sedi delle unità locali sono 29. Il comune che concentra il maggior numero di sedi operative è Aosta (23,5%), seguito da Châtillon (8%) e da Courmayeur (7,4%).

### 3.2. Il quadro generale dell'occupazione

Come anticipato, a fine 2021, le grandi imprese occupavano in Valle d'Aosta 8.329 unità. L'occupazione femminile era complessivamente pari a 3.027 unità, ovvero il 36,3% del totale. Soffermandoci sulle posizioni lavorative, si osserva che il 59% di esse riguardavano una posizione da operaio, il 37,7% quella di impiegato, mentre i quadri incidevano per il 2,6% e i dirigenti per lo 0,7% (tav. 3).

**Graf. 4- Occupati dipendenti per categoria professionale e settore; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

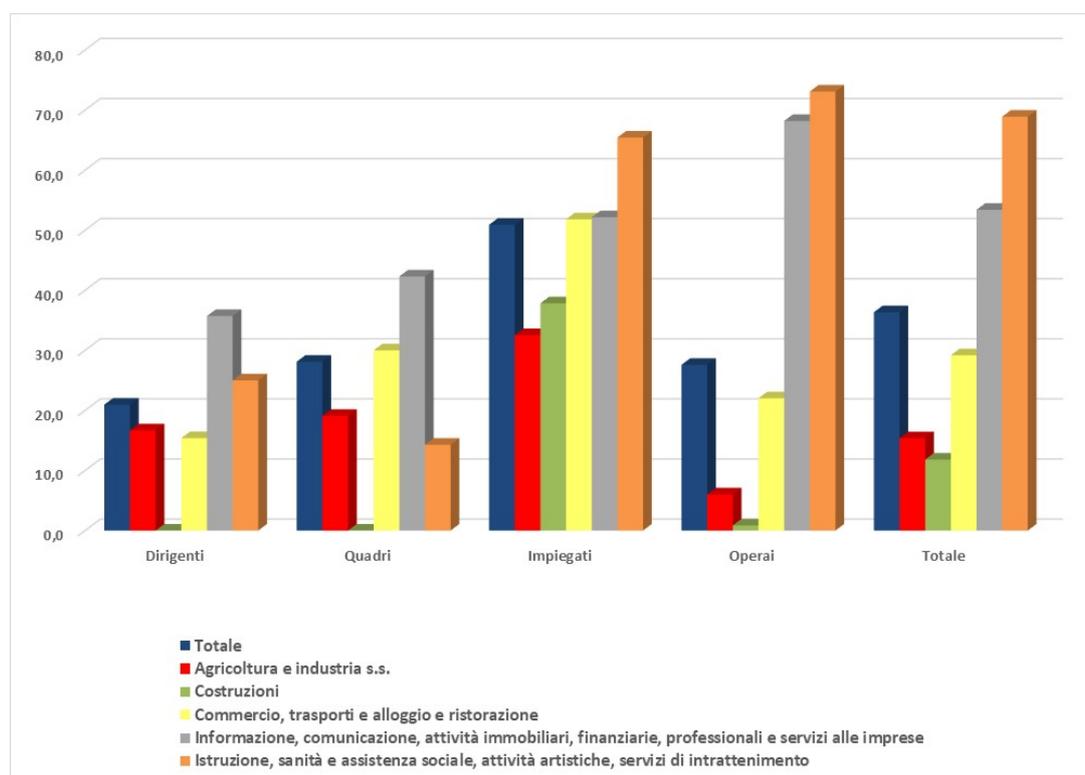
Disaggregando il dato settorialmente, emergono alcune differenze, considerato che:

- in agricoltura e industria in senso stretto si osserva una maggiore rappresentazione di quadri e dirigenti, così come nel settore informazione, immobiliari, finanziari e servizi alle imprese;

- gli impiegati mostrano un maggior rilievo nel settore informazione, immobiliari, finanziari e servizi alle imprese e in quello dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento;
- gli operai sono invece sovrarappresentati in agricoltura e industria in senso stretto, nelle costruzioni e nel settore turistico-commerciale (tavv. 3-9 e graf. 4).

Con riferimento ai dati del 2021, si può notare che, relativamente al complesso delle imprese, il profilo professionale più femminilizzato è quello degli impiegati (50,9%) che concentra il 52,8% delle occupate donne, seguito dai quadri (28,1%), che spiegano però solo il 2% dell'occupazione femminile, e dagli operai (27,6%), che al contrario hanno un'elevata incidenza tra le donne occupate (44,8%). Il tasso di femminilizzazione dei dirigenti è piuttosto modesto (21%) ed interessa solo lo 0,4% dell'occupazione femminile. Ad ulteriore conferma della diversa distribuzione degli occupati per categoria e genere, è utile evidenziare che la percentuale di uomini dirigenti è doppia rispetto a quella delle donne e quella dei quadri è anch'essa superiore, seppure in misura più contenuta, così come quella degli operai; nel caso degli impiegati il gap è invece invertito, ovvero il rapporto è più favorevole per le donne (tav. 4 e graf. 5).

**Graf. 5 – Tassi di femminilizzazione dell'occupazione dipendente per categoria professionale e settore; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Non soltanto i settori del terziario presentano un livello di femminilizzazione complessivo maggiore degli altri, ma essi evidenziano anche tassi di femminilizzazione superiori per tutte le categorie professionali. Nel caso dei dirigenti l'incidenza femminile, pur restando ancora lontana da un livello di pari rappresentatività, è comunque superiore del 20% rispetto al dato complessivo (35,7% contro il 21%) nel settore informazione, immobiliari, finanziari e servizi alle imprese, mentre nello stesso settore quella dei quadri eccede quella generale del 50% (42,3% contro il 28,1%). Il livello di femminilizzazione più elevato di impiegati e operai si rileva invece nel settore dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento. Nel caso del settore agricoltura e industria s.s. e in quello delle costruzioni il profilo professionale più femminilizzato è quello degli impiegati, che tuttavia risulta inferiore al dato medio, nel primo caso di circa un terzo e nel secondo di circa un quarto (tavv. 4-9 e graf. 5).

Approfondendo l'analisi della distribuzione delle dipendenti donne, osserviamo che nel complesso nel 2021 circa l'85% di esse lavorava in un settore dei servizi e il circa 42% ricopriva un ruolo di operaia e una quota analoga quello di impiegata. A livello di maggiore dettaglio, si può poi osservare che oltre la metà dell'occupazione femminile si concentra nel settore istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (51,4%), seguito da quello del commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (22,3%). Va altresì rilevato che circa il 39% delle dirigenti e oltre la metà dei quadri donne (54,1%) operano nel settore informazione, immobiliari, finanziari e servizi alle imprese (tav. 3).

In un confronto con l'occupazione maschile, emerge che questo ultimo segmento presenta una distribuzione settoriale maggiormente equilibrata, considerato che la quota di uomini che lavora nel terziario (49,6%) è leggermente inferiore di quella relativa all'occupazione industriale (50,4%) che resta prevalente; osserviamo anche che l'occupazione maschile nel terziario è inferiore di oltre un terzo rispetto a quella femminile. Dal punto di vista dei ruoli professionali, va rilevato che oltre la metà dei dirigenti (51%) e circa il 57% dei quadri uomini sono occupati nel settore agricoltura e industria in senso stretto. Anche la quota più rilevante di operai maschi si concentra in questo ultimo settore (43,1%), mentre la percentuale maggiore di impiegati si osserva per il commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (37,9%) (tav. 3).

Venendo alla disaggregazione per dimensione delle imprese, abbiamo precedentemente affermato che la percentuale di donne che operano in quelle con meno di 100 dipendenti è maggiore rispetto all'analoga quota dei maschi. Notiamo altresì che questa tipologia di impresa evidenzia tassi di femminilizzazione superiori rispetto alle altre per tutti i profili professionali, in particolare nel caso dei quadri l'incidenza delle donne è in questo caso doppia rispetto a quella osservata per le imprese con 100 ed oltre addetti (tavv. 10 e 11).

## 4. DINAMICHE DELL'OCCUPAZIONE, FLUSSI DI ENTRATA E DI USCITA

### 4.1. Il quadro generale

Sulla base di quanto indicato dalle aziende intervistate, tra il 2020 ed il 2021 l'occupazione dipendente nelle grandi imprese valdostane è aumentata del 20%, una variazione decisamente piuttosto significativa, ma che tuttavia va inquadrata con l'uscita dalla crisi pandemica, periodo nel quale, come noto, i livelli occupazionali hanno toccato i valori minimi. In termini assoluti, l'aumento occupazionale corrisponde a +1.398 unità. La crescita ha interessato la componente femminile (+18,6%), ma soprattutto quella maschile (+21,1%), d'altro canto occorre rimarcare come due terzi dell'incremento sia dovuto agli uomini. Ne consegue che tra il 2020 ed il 2021 il tasso di femminilizzazione del complesso degli occupati nelle grandi imprese diminuisce leggermente, passando dal 36,8% al 36,3% (tav. 4).

L'aumento dei livelli occupazionali ha riguardato sia le imprese con 100 ed oltre dipendenti (+17,4%), sia quelle con meno di 100 dipendenti (+25,8%); sebbene l'occupazione delle prime cresca meno velocemente di quella delle seconde, esse spiegano però il 58% dell'incremento complessivo dell'occupazione. Sia per la componente maschile che per quella femminile, la crescita occupazionale riguarda tutte e due le tipologie di imprese (<100 dipendenti e 110 ed oltre dipendenti), ma l'aumento dell'occupazione è superiore nelle prime per entrambi i generi (tavv. 10 e 11).

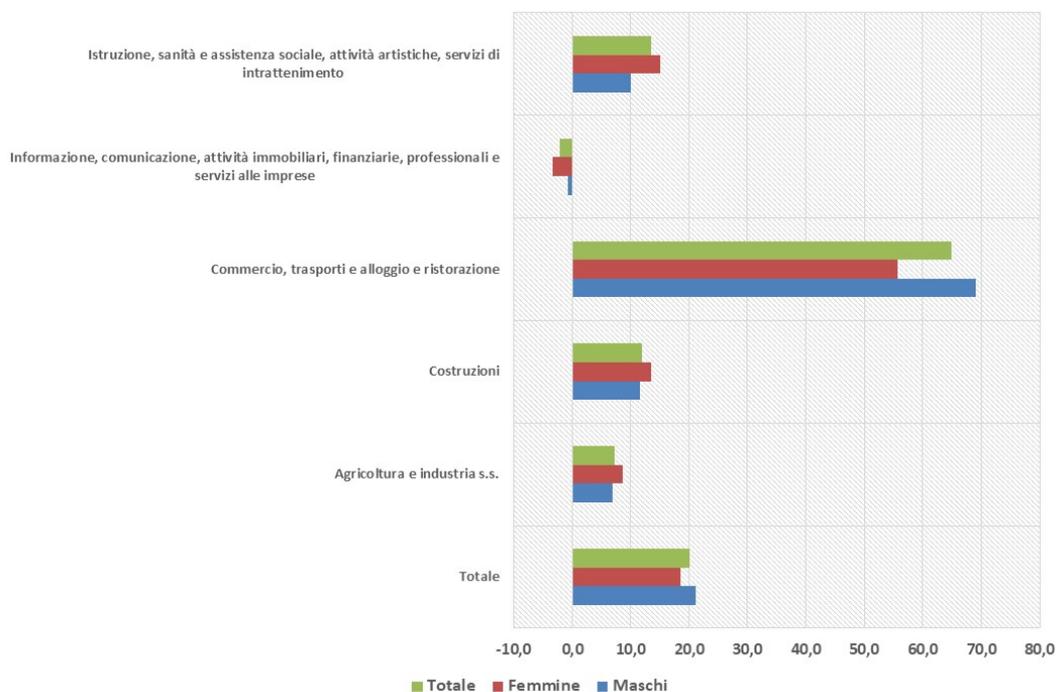
Venendo alla disaggregazione per settore, osserviamo in primo luogo che l'occupazione cresce in tutti i settori, con la sola eccezione delle attività di informazione, immobiliari, finanziari e servizi alle imprese che registrano invece un saldo negativo complessivo (-2,1%), trend questo ultimo che si rileva sia per la componente femminile (-3,2%) che per quella maschile (-0,7%). Va però evidenziato che in termini assoluti si tratta di variazioni piuttosto modeste: nel complesso corrispondono ad un saldo negativo pari a 13 unità (graf. 6 e tavv. 5-9).

Il settore con l'aumento occupazionale più rilevante è quello turistico-commerciale (+64,9%) e anche in questo caso la crescita riguarda sia le donne (55,8%), sia soprattutto gli uomini (69%).



Va peraltro rimarcato come sia questo settore a trainare la crescita occupazionale, considerato che l'aumento degli occupati in questo ambito spiega poco meno dei due terzi della crescita complessiva, che sale al 72% nel caso della componente maschile (graf. 6 e tavv. 5-9).

**Graf. 6 - Tassi di variazione dell'occupazione dipendente per genere e settore; 2020-2021; valori percentuali**



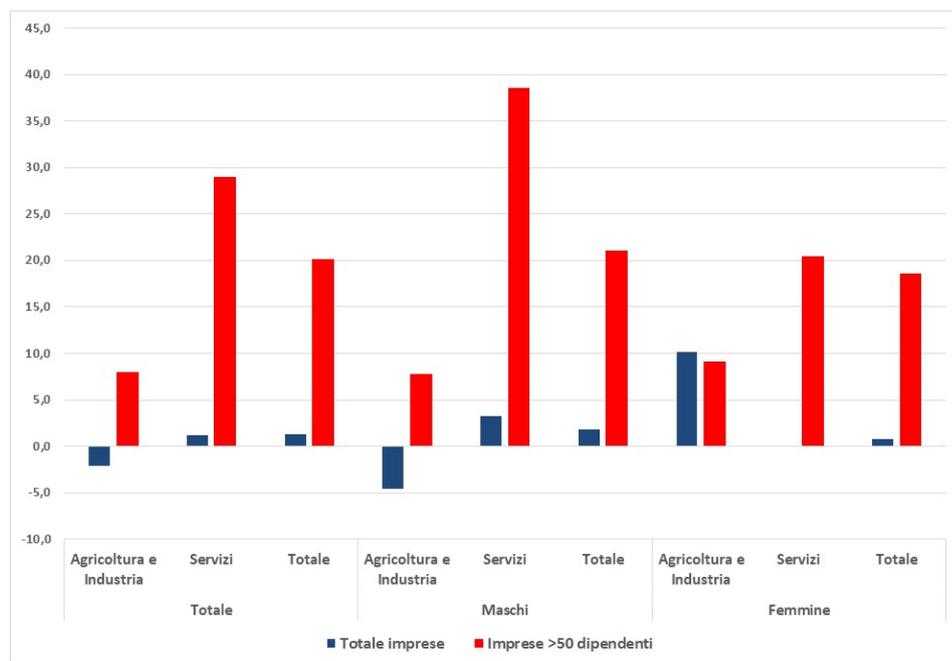
Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Anche i settori delle costruzioni e dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento mostrano dinamiche occupazionali positive, registrando aumenti pari rispettivamente al +11,9% e al +13,5% e anche in questi casi la crescita riguarda sia le donne che gli uomini, ma a differenza di quanto visto in precedenza è maggiore per le prime rispetto ai secondi. Infine, un trend positivo si rileva anche per l'agricoltura e industria in senso stretto, ma quantitativamente appare più contenuto (+7,2%), e anche in questo settore l'occupazione femminile cresce più velocemente di quella maschile (graf. 6 e tavv. 5-9).

Relativamente ai profili professionali, va notato che, tenuto conto delle variazioni assolute, nel complesso dirigenti e quadri sono sostanzialmente stabili, mentre aumenti più importanti riguardano gli operai (+30,4%) e gli impiegati (+8,8%): nel primo caso hanno prevalentemente beneficiato della crescita gli uomini (76%), mentre nel secondo le donne (78%). Settorialmente, sia gli operai, sia gli impiegati, crescono soprattutto nel settore turistico-commerciale (tavv. 4-9).

Confrontando questi dati con quelli generali, relativi al complesso del lavoro dipendente nel mercato del lavoro regionale, si può notare che l'occupazione delle imprese di più grandi dimensioni evidenzia risultati significativamente migliori. Infatti, nel periodo considerato il totale dell'occupazione dipendente regionale registra una crescita del +1,4%, mentre nelle imprese con più di 50 dipendenti, come visto in precedenza, i livelli occupazionali aumentano del +20% (graf. 7).

**Graf. 7 - Tassi di variazione dell'occupazione dipendente per genere e macro settore; confronto imprese con oltre 50 dipendenti e totale imprese; valori percentuali; 2020-2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat e dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Osserviamo altresì che questo gap si conferma anche ad una disaggregazione per genere, poiché le componenti femminile (+21,1%) e maschile (+18,6%) crescono ad una velocità superiore nelle grandi imprese rispetto al totale del tessuto produttivo (graf. 7).

Analogamente a livello settoriale<sup>10</sup> emergono differenze positive per entrambi i macro settori considerati per l'occupazione delle imprese oggetto dell'indagine rispetto al totale delle imprese operative. Il solo caso dove si rileva un aumento dell'occupazione superiore a livello complessivo rispetto alle grandi imprese riguarda il segmento femminile del settore agricoltura e industria. In questo caso, tuttavia, la modesta dimensione quantitativa dei valori assoluti richiede una certa cautela nella sua interpretazione (graf. 7).

<sup>10</sup> Per semplicità espositiva e in ragione di un criterio di omogeneità dei dati, il confronto viene fatto sulla base di 2 macro settori, ovvero agricoltura e industria e servizi.

Rispetto quindi al complesso del mercato del lavoro, le aziende di dimensioni maggiori evidenzerebbero performance migliori. Si tratta di un trend in linea con quanto emerso anche nelle precedenti edizioni dell'indagine. Tuttavia, nel caso specifico occorre anche considerare che le imprese di più piccole dimensioni, presumibilmente soprattutto per ragioni organizzative, possono avere incontrato maggiori difficoltà di uscita dalla crisi pandemica rispetto alle unità di più grandi dimensioni.

## 4.2. I flussi occupazionali

I dati richiamati precedentemente ci consentono di evidenziare che l'espansione dei livelli occupazionali nel biennio 2020-2021 è spiegata dal fatto che, complessivamente nel periodo considerato, a fronte di circa 4.300 ingressi annui (assunzioni e movimenti intraziendali e interaziendali), si sono avute circa 2.900 uscite (cessazioni, movimenti intraziendali e interaziendali e altre cause) (tav. 4).

Coerentemente con la crescita occupazionale, osserviamo che la parte più consistente dei flussi di ingresso e uscita riguarda la componente maschile. Analogamente, rispetto ai profili professionali, rileviamo che circa l'81% dei flussi riguarda gli operai e circa il 19% gli impiegati. In termini assoluti, queste quote corrispondono a poco meno di 3.500 ingressi di operai, a fronte di circa 2.300 uscite, e a circa 800 ingressi di impiegati, contro circa 550 uscite (tav. 4).

Il tasso di femminilizzazione degli ingressi è complessivamente pari al 40,3%, superiore quindi al peso della componente femminile sullo stock degli occupati (che ricordiamo essere il 36,3% nel 2021), a testimonianza di un'accelerazione degli ingressi delle donne nelle imprese di più grandi dimensioni, seppure a velocità contenuta. È importante anche sottolineare come tale situazione sia verificata per tutte le categorie professionali. Va però rimarcato il parziale carattere di variabilità del tasso di femminilizzazione degli ingressi nell'occupazione dei diversi profili professionali, considerato che il valore massimo si osserva per gli impiegati (67,6%) e quello minimo per i quadri 31,6%, ma d'altro canto si tratta di un valore non molto dissimile da quello dei dirigenti (33,3%) e da quello degli operai (34,1%) (tav. 4).

D'altra parte, si può notare che gli ingressi della componente femminile risultano maggiormente distribuiti rispetto al totale, e quindi anche del segmento maschile. Infatti, sebbene anche tra gli ingressi femminili prevalgano quelli degli operai (68%), la quota di impiegati (31%) è quasi doppia rispetto al totale e tripla rispetto a quella riferita agli uomini. Questi dati costituiscono peraltro un'ulteriore conferma della segregazione professionale (tav. 4).

Prendendo in esame gli ingressi per dimensione dell'azienda, osserviamo che la quota prevalente si concentra nelle imprese con 100 ed oltre dipendenti (53%) e che ciò è verificato anche per la componente maschile (54%), mentre nel caso delle donne il volume di ingressi più

importante, seppure marginalmente, si osserva nelle imprese con meno di 100 dipendenti (50,3%) (tavv. 10 e 11).

Venendo alla disaggregazione settoriale emerge che gli ingressi sono piuttosto concentrati, considerato che la parte più rilevante è spiegata dal 51% relativo al commercio, trasporti, alloggio e ristorazione, seguita da quella riguardante l'agricoltura e industria in senso stretto (13,4%). Si deve sottolineare come il volume maggiore degli ingressi si concentri in un settore, quello commerciale e turistico, che sotto il profilo occupazionale non è quello principale, considerato che, come abbiamo visto, concentra circa il 28% degli occupati. Questi aspetti suggeriscono quindi che in questo ambito ci sia un turnover maggiore, aspetto sul quale torneremo, tuttavia, successivamente in maniera puntuale. Ci preme, per contro, soffermarci sul fatto che la componente maschile presenta una distribuzione degli ingressi sostanzialmente allineata al dato complessivo, visto che quasi il 59% di essi si collocano nel settore commercio, trasporti, alloggio e ristorazione e il 20% in agricoltura e industria in senso stretto, mentre nel caso della componente femminile il settore che spiega le maggiori entrate è quello dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (54%), a cui segue il 39,8% del settore commerciale e turistico (tavv. 4-9).

Rispetto ai due profili professionali che spiegano la stragrande maggioranza degli ingressi, ovvero gli impiegati e gli operai, va notato che nel primo caso circa il 43% di essi si concentra nel settore dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento e per circa un terzo nel commercio e turismo, situazione che si capovolge per gli operai, considerato che oltre la metà di essi (55,5%) entra in questo ultimo settore a fronte del fatto che circa un quarto degli ingressi di operai riguarda l'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (tavv. 4-9).

Infine, sempre con riferimento ai profili professionali, si rileva che gli ingressi più femminilizzati sono quelli degli impiegati nel commercio e turismo e nell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento, considerato che il livello dell'indicatore si attesta attorno all'80%.

Questi dati ci inducono a pensare che ci troviamo di fronte, da un lato ad un consolidamento degli ingressi nell'occupazione delle donne nelle situazioni, settori e posizioni professionali, dove le donne sono tendenzialmente più rappresentate.

Passando alle uscite, ricordando come anticipato che riguardano maggiormente gli uomini, va in primo luogo osservato che rispetto ai profili professionali anch'esse riguardano prevalentemente gli operai (80,1%), a cui seguono gli impiegati (18,9%) (tav. 3).

Pu registrando una crescita dell'occupazione femminile, il tasso di femminilizzazione delle uscite (43,4%) è superiore di quello delle entrate e nel complesso il valore massimo si osserva per gli impiegati (62,8%). La femminilizzazione delle uscite di quadri (35%) e operai (39%) si

attesta su livelli non molto dissimili, mentre l'esigua movimentazione dei dirigenti (una sola uscita) non rende significativo il dato che, peraltro, ricordiamo essere pari al 12,5% (tav. 3).

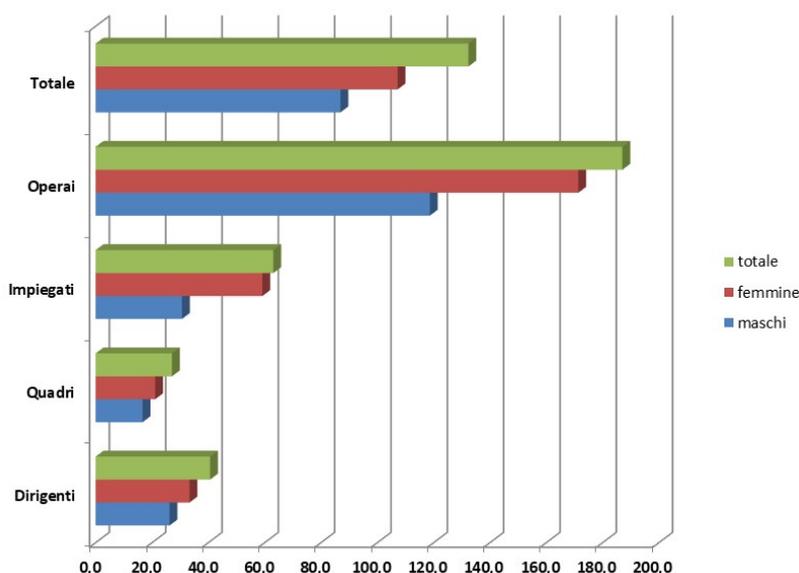
Dal punto di vista settoriale, anche per le uscite si conferma che il commercio e turismo è l'ambito che ne concentra la quota più elevata (44,2%), a cui segue l'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (33,5%). Inoltre, sempre analogamente agli ingressi, le uscite mostrano alcune differenze in base al genere: se infatti oltre la metà di quelle maschili (50,8%) si attestano nel settore turistico-commerciale, quelle femminili per il 58,2% si concentrano invece nel settore istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (tavv. 4-9).

Rispetto alla dimensione delle aziende, le uscite si distribuiscono in misura piuttosto equilibrata – 50,2% per le imprese con occupazione inferiore ai 100 addetti e 49,8% per le altre –, anche se disaggregando il dato in base al genere emerge che quelle riferite agli uomini per il 51% riguardano le imprese con meno di 100 addetti, mentre nel caso delle donne la quota prevalente afferisce alle imprese di 100 ed oltre addetti (tavv. 10 e 11).

### 4.3. Gli indicatori di turnover

Come già fatto nel caso nei rapporti precedenti, al fine di avere una visione più corretta dell'andamento del turnover sono stati calcolati i tassi di entrata, dati dal rapporto tra assunti e stock degli occupati, i tassi di uscita, calcolati come rapporto tra uscite e stock degli occupati, e la loro somma, che rappresenta un tasso di turnover totale.

**Graf. 8 – Tassi di turnover totale per genere e categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2021**



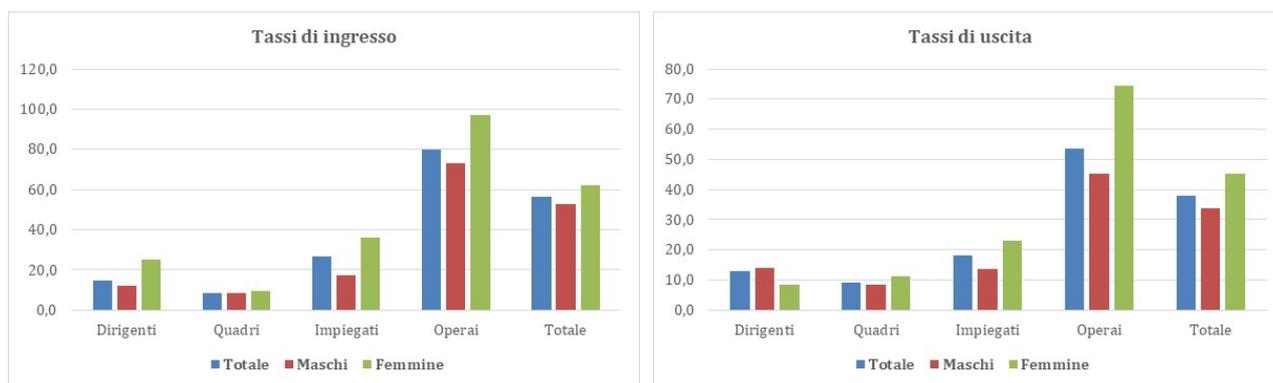
Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Tutti e tre gli indicatori sono stati disaggregati per settore economico, categoria professionale, dimensione e genere. La lettura dei dati richiede in ogni caso una certa cautela, sia perché riferita ad una sola annualità, sia in quanto in diversi casi la numerosità è piuttosto modesta.

Pur con le cautele richiamate, si deve tuttavia notare che la mobilità totale delle grandi imprese appare piuttosto elevata. Il tasso di turnover complessivo risulta, infatti, del 94,4%, che sale al 107,2% nel caso della componente femminile, mentre scende all'86,9% per quella maschile. Rispetto alle diverse categorie professionali si può notare che il ricambio complessivo è massimo nel caso degli operai e minimo per quadri e dirigenti, mentre per gli impiegati si rileva un livello intermedio. Va poi notato che il tasso di turnover delle donne è superiore a quello degli uomini per tutte le categorie professionali (tav. 12 e graf. 8).

Anche per i tassi di ingresso si osservano valori della componente femminile superiori rispetto a quella maschile per tutti i profili professionali, così come sono maggiori i tassi di uscita, con però l'eccezione di quelli relativi ai dirigenti ma, come abbiamo già ampiamente ricordato, questo risultato va visto con cautela in quanto condizionato dal numero esiguo di casi, oltre che da situazioni specifiche (graf. 9).

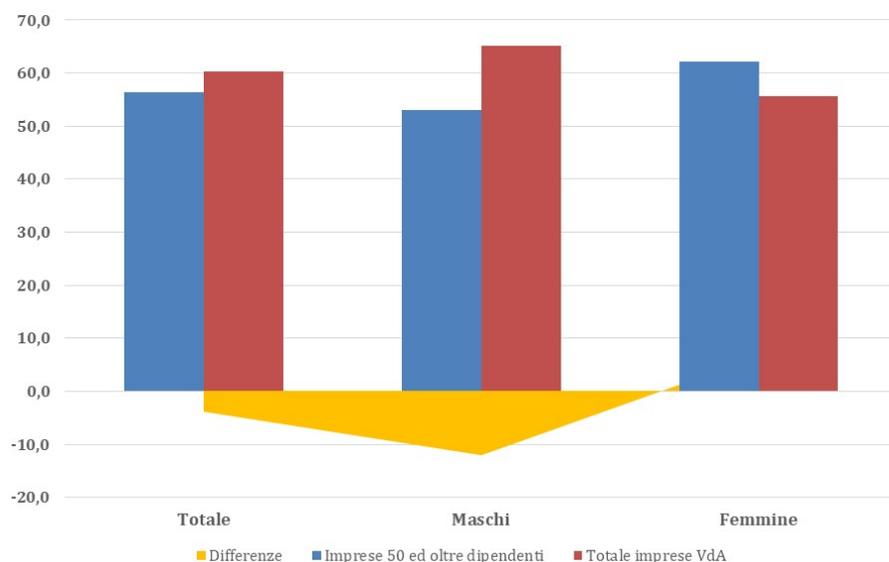
**Graf. 9 – Tassi di ingresso, tassi di uscita per genere; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

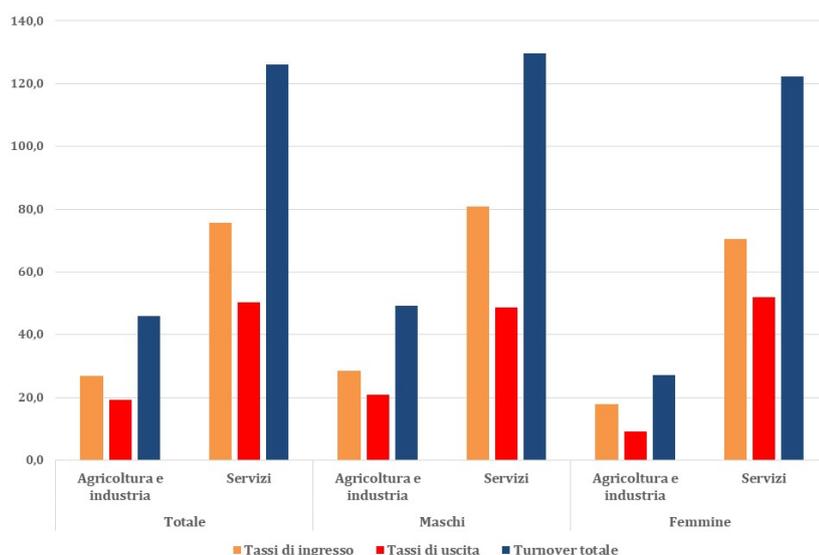
Confrontando una stima del turnover generale del mercato del lavoro, utilizzando i soli tassi di ingresso, con quello relativo alle grandi imprese oggetto dell'indagine, emerge però che queste ultime mostrano un più basso livello di ricambio: 56% queste ultime, contro il 60% relativo al complesso del lavoro dipendente. Tuttavia, va anche sottolineato come questa situazione sia verificata per la componente maschile (53% contro 65%), mentre per quella femminile accade l'opposto, ovvero il turnover in ingresso è maggiore nelle grandi imprese rispetto al totale (62,1% contro 55,6%) (graf. 10).

Dal punto di vista settoriale, come peraltro era facilmente prevedibile, si osservano differenze importanti. In linea generale, il macro settore dei servizi presenta tassi più elevati di quello dell'agricoltura e industria, sia con riferimento ai tassi di ingresso, che di quelli di uscita e quindi anche del turnover totale.

**Graf. 10 – Confronto tra tassi di ingresso delle imprese con 50 ed oltre dipendenti e del totale imprese Valle d'Aosta per genere; valori percentuali; 2021**

Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat, Dipartimento politiche del lavoro e Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Questa situazione è inoltre verificata sia per la componente maschile, sia per quella femminile (graf. 11), così come per tutti i profili professionali considerati. Si tratta di caratteristiche che confermano quanto già evidenziato in indagini precedenti. In ogni caso, questi aspetti suggeriscono, vista l'elevata concentrazione della presenza femminile nelle attività di servizio, come uno dei fattori che determina una maggiore instabilità delle occupate donne sia il settore economico di lavoro.

**Graf. 11 – Tassi di ingresso, di uscita e totale per genere e macro settore; valori percentuali; 2021**

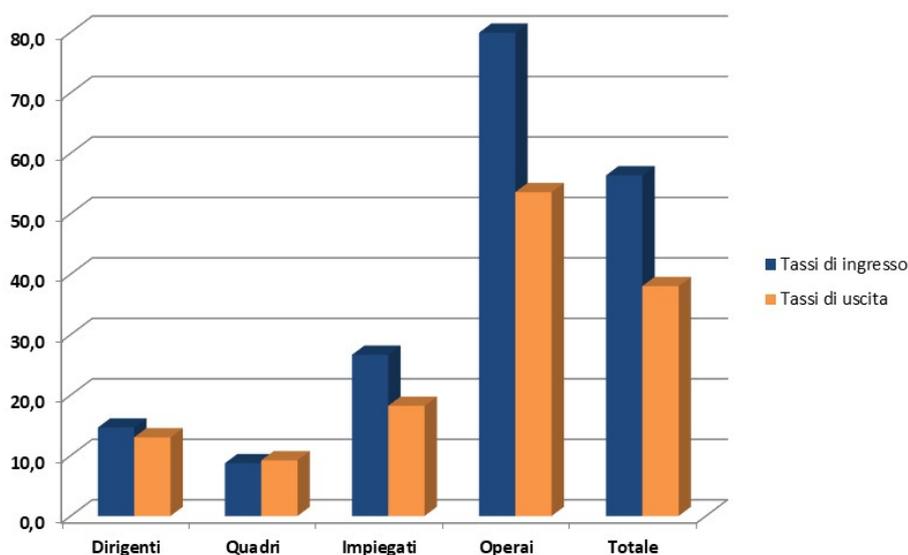
Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti



Ad un'analisi settoriale più analitica, osserviamo che valori di turnover superiori al dato generale si osservano per il commercio, trasporti, alloggio e ristorazione, che peraltro risulta il settore che evidenzia valori massimi per tutti e tre gli indicatori, e per l'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento; al polo opposto si collocano invece l'agricoltura e industria in senso stretto e le attività di informazione, immobiliari, finanziarie e servizi alle imprese, che rappresenta il settore con il livello di ricambio più basso del personale (tavv. 12-17).

I dati di turnover disaggregati per i diversi profili professionali, portano poi ad evidenziare, come si è parzialmente visto in precedenza, che livelli di ricambio superiori riguardano gli operai, seguiti dagli impiegati e dai dirigenti. In considerazione delle limitate dimensioni dei flussi dei dirigenti, i relativi tassi di turnover vanno tuttavia letti con una certa cautela, ma in ogni caso si collocano su valori non molto diversi da quelli riferito ai quadri. Anche in questo caso, la situazione risulta assai simile tra maschi e femmine. Nel complesso, i tassi di uscita risultano significativamente inferiori dei tassi di ingresso per tutti i profili professionali, con la sola eccezione dei quadri (tav. 12 e graf. 12).

**Graf. 12 - Tassi di ingresso e di uscita per categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Date le finalità specifiche del lavoro, conviene soffermarsi sia sui tassi di uscita, sia sui tassi di entrata, oltre che sulle loro implicazioni per quanto riguarda la durata media dei rapporti di lavoro. In particolare, si deve osservare che i primi rappresentano le tendenze di ricambio occupazionale "fisiologiche", i secondi risentono invece anche dell'andamento della domanda aggiuntiva, vale a dire della creazione netta di posti di lavoro.

I tassi di uscita relativi al 2021 suggeriscono che la durata media di un posto di lavoro nel complesso delle aziende con più di 50 dipendenti, in presenza di un livello occupazionale costante, supera di poco i due anni e mezzo. Tuttavia, essi mostrano anche come tale durata presenti una certa variabilità rispetto al settore, alla categoria professionale e al genere.

Per quanto riguarda i settori, si va infatti dagli oltre 5 anni dell'agricoltura e industria, ai 2 dei servizi. Considerando le categorie professionali, si osserva invece che le continuità occupazionali maggiori si riscontrano per i quadri, i dirigenti e gli impiegati, essendo rispettivamente pari a circa 11 anni, circa 8 anni e circa 5 anni, mentre più frammentate appaiono quelle che riguardano gli operai (2 anni).

Venendo al genere, osserviamo che i rapporti di lavoro degli uomini hanno una durata media superiore di quelli concernenti le donne (2,9 anni contro 2,2 anni). Questo gap si verifica per tutte le categorie professionali, con la sola eccezione dei dirigenti, figura per la quale la continuità occupazionale è maggiore per le donne (12 anni) rispetto agli uomini (7,1 anni). Premesso che, come più volte segnalato, i numeri relativamente piccoli suggeriscono una certa prudenza nell'interpretazione dei risultati finali, si deve poi notare che le donne dipendenti dell'industria come impiegate o operaie evidenziano una durata media del posto di lavoro nettamente superiore di quella della componente maschile riferita agli stessi profili professionali, mentre nel caso dei servizi ciò si verifica per dirigenti e quadri.

#### **4.4. Ingressi e uscite dall'occupazione per tipologia**

Nel complesso la stragrande maggioranza degli ingressi sono dovuti a nuove assunzioni (94,5%), mentre i passaggi interni da altre categorie (2,9%) e quelli da altre unità produttive o dipendenze (2,6%) risultano poco rilevanti. Anche in questo caso si tratta di una conferma di quanto emerso dalle indagini precedenti (tav. 18).

A questo proposito è tuttavia opportuno precisare che il dato dei passaggi di categoria risulta avere valori molto diversi da quelli dichiarati rispetto alle promozioni, che tratteremo nello specifico successivamente, e molto probabilmente ciò è dovuto al fatto che il passaggio di categoria non coincide nella maggior parte dei casi con una promozione, o quanto meno non viene interpretato come tale nelle risposte fornite. Analogamente i passaggi di categoria in uscita, pur non avendo una corrispondente voce, possono però essere considerati dimensionalmente simili a quelli rilevati in ingresso. Poiché i dati dichiarati dalle imprese nei termini espliciti di promozione derivano da un quesito che possiamo ritenere più chiaro per gli intervistati, oltre che avere una dimensione quantitativa più coerente, riteniamo più affidabile il dato delle promozioni rispetto a quello dei passaggi di categoria.

Tornando ai risultati, la situazione descritta precedentemente è verificata per entrambi i generi, anche se nel caso degli uomini l'incidenza delle assunzioni è ancora più elevata, considerato che raggiunge il 96%, mentre nel caso delle donne la percentuale è pari al 92,2%.



Complessivamente nell'anno considerato le assunzioni ammontano a oltre 4.000 unità, di cui circa il 60% costituito da uomini, circa l'81% relative agli operai e per una quota analoga spiegate dai servizi. I passaggi di categoria sono invece limitati a 126 unità (di cui la maggior parte effettuati nel settore terziario) e quelli da altra unità produttiva o dipendenza ammontano a 111, quasi tutti afferenti interamente al settore dei servizi (tav. 18).

Anche ad una disaggregazione settoriale emerge che la stragrande maggioranza degli ingressi di agricoltura e industria e quelli dei servizi sono motivati dalle assunzioni e che anzi nel caso del terziario questa percentuale è anche superiore al livello medio, essendo pari al 95%, valore dovuto soprattutto alla componente maschile. Osserviamo altresì che circa l'82% delle assunzioni si concentra nei servizi, percentuale che nel caso della componente femminile sale al 95%. Analogamente il terziario spiega la parte più consistente dei passaggi di categoria (57,1%), seppure in termini relativi più contenuti, e degli ingressi da altra unità produttiva o dipendenza (90,1%). Si deve notare che questa distribuzione è verificata anche ad una disaggregazione per genere, con la sola eccezione dei passaggi di categoria della componente maschile che risultano concentrarsi maggiormente nel settore agricoltura e industria (tavv. 18-20).

Venendo alle categorie professionali, va in primo luogo notato che l'82% delle assunzioni riguarda gli operai, percentuale questa ultima che nel caso della componente maschile supera il 90%, e circa il 17% gli impiegati, che nel caso delle donne sale al 31,6%. Osserviamo altresì che gli ingressi di operai e impiegati sono pressoché quasi totalmente dovuti a nuove assunzioni, incidendo queste ultime rispettivamente per il 95,8% e per il 90,1%. Questo quadro è verificato anche settorialmente, con solo alcune modeste differenze di ordine quantitativo (tav. 18-20).

Si può poi notare, con le dovute cautele in ragione della scarsa numerosità dei casi, che gli ingressi di quadri e dirigenti sono, invece, spiegati in misura più rilevante dai passaggi di categoria e dalla mobilità intraziendale. In particolare, nel caso dei quadri oltre la metà dei nuovi ingressi è data da un passaggio di categoria, che nel caso dei dirigenti si attesta invece al 33%. Anche in questo caso, questa situazione vale sia per la componente maschile che per quella femminile; settorialmente non si rilevano differenze nel caso dei servizi, per contro il reclutamento dei quadri nel caso di agricoltura e industria è dovuto principalmente alle assunzioni (tav. 18-20).

Le uscite ammontano a 2.900 unità, di cui la quasi totalità dovute a cessazioni del rapporto di lavoro (92,4%), il 4,7% per passaggi intraziendali e la quota residuale per passaggio di categoria. L'incidenza delle cessazioni nel caso delle donne (90,7%) è leggermente inferiore rispetto a quella degli uomini (93,8%), d'altro canto va evidenziato che poco meno del 60% delle cessazioni è dovuto alla componente maschile (tav. 21).

Venendo alla distribuzione per macro settore, osserviamo che il terziario concentra l'80% delle uscite, un valore peraltro in linea e coerente con quello degli ingressi. Questo settore, inoltre, si caratterizza per una maggiore incidenza delle cessazioni (93,9%) rispetto all'agricoltura e industria (86,6%), a fronte di un ruolo meno importante dei passaggi di categoria (1,7% contro 7,2%) e delle uscite verso altre unità produttive (4,4% contro 6,2%) (tavv. 21-23).

Tra le diverse cause di cessazione, la principale di esse è rappresentata dalla scadenza del contratto che incide per circa il 61% sul complesso di quelle registrate nel 2021 dalle grandi imprese valdostane e che riguarda oltre un caso ogni del complesso delle uscite. Le dimissioni sono la seconda causa di cessazione, spiegandone poco più del 21%, seguita dalle modifiche ai termini contrattuali (4,7%) e dai pensionamenti (1,9%), i quali hanno però un peso decisamente più contenuto; un insieme di altre motivazioni non rientranti tra quelle indicate dal questionario ammontano poi a circa il 7% (tav. 21).

Per entrambe le componenti di genere si conferma quanto osservato per il quadro generale, pur tuttavia con alcune differenze. Infatti, se nel caso degli uomini il termine del contratto di lavoro è il motivo che spiega circa il 58% delle cessazioni, per la componente femminile questa percentuale sale a poco meno del 64%; anche sul complesso delle uscite questo fattore incide in misura leggermente maggiore per le donne (57,8%) rispetto agli uomini (54,8%). Analogamente, le dimissioni quale motivo dell'uscita delle dipendenti (22,1%) risulta essere un fattore relativamente più importante rispetto a quanto rilevato per gli uomini (20,6%) (tav. 21).

Poiché in questa edizione del questionario è stata inserita una specifica delle dimissioni piuttosto rilevante ai fini degli obiettivi della rilevazione, ovvero le dimissioni che si riferiscono a persone con figli nella fascia di età 0-3 anni, abbiamo ritenuto opportuno soffermarci su questo aspetto, anche se i casi sono numericamente assai contenuti (n=9) e rappresentano una quota modesta del totale delle uscite (0,3%) e anche delle dimissioni complessive (1,6%).

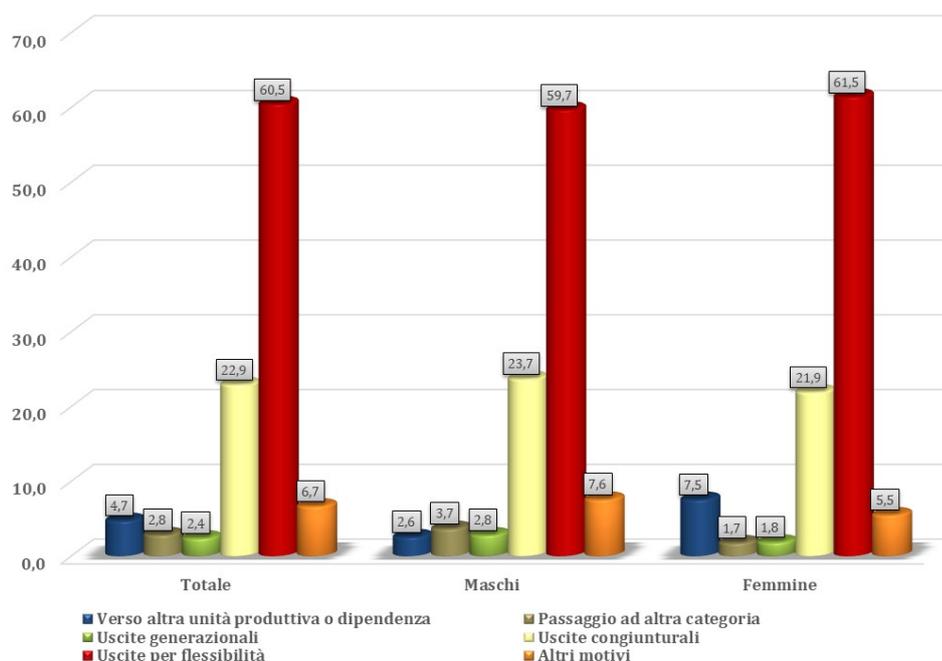
In ogni caso, va in primo luogo notato che, contrariamente a quanto ci si poteva attendere, questa situazione interessa maggiormente la componente maschile che peraltro spiega due terzi dei casi. Inoltre, circa tre quarti delle dimissioni di personale con figli 0-3 anni hanno riguardato gli operai e la quota restante gli impiegati; settorialmente sono concentrate soprattutto in agricoltura e industria (78%) e nella maggioranza dei casi si tratta di uomini (57%); nel caso dei servizi i casi che ricadono in questa fattispecie riguardano esclusivamente gli uomini (tavv. 21-23).

Anche settorialmente la principale causa di uscita dall'occupazione si conferma la conclusione del contratto, ma se nel caso del terziario questo aspetto pesa per circa il 64% sul complesso delle cessazioni, nel caso dell'agricoltura e industria scende al 46%; per contro le dimissioni in questo ultimo caso incidono per il 28%, mentre nei servizi pesano per meno del 20% (19,6%). D'altra parte, nel settore terziario sei uscite su dieci complessive sono dovute al termine del contratto di lavoro e circa due a dimissioni, mentre nel settore agricoltura e industria la

scadenza del contratto ne spiega circa quattro del complesso delle uscite e le dimissioni circa una ogni quattro. Queste differenze sono dovute al fatto che, disaggregando i dati per genere, nel caso del settore agricoltura e industria si rilevano pesi piuttosto disomogenei dei diversi motivi di uscita. Infatti, in questo ambito le dimissioni delle donne riguardano oltre un terzo delle uscite (circa il 42% delle cessazioni), a fronte di un'incidenza nel caso della componente maschile che scende a meno del 24% (27% rispetto alle cessazioni); per gli uomini, invece, le uscite dovute al termine contrattuale pesano più del doppio di quelle relative alle donne (47,8% contro 21,2% sul totale delle uscite e 41,6% contro 17,1% rispetto alle cessazioni). Per contro, nel settore terziario le percentuali delle motivazioni di uscita di donne e uomini sono sostanzialmente allineate (tavv. 21-23).

Con riferimento alle categorie professionali, circa il 79% delle cessazioni interessa gli operai e il 20% gli impiegati, così come l'89% della mobilità interaziendale afferisce agli operai e l'11% agli impiegati; d'altro parte va però rimarcato che circa un quarto dei passaggi di categoria sono spiegati dagli impiegati. Le cessazioni costituiscono peraltro per tutte le categorie considerate di gran lunga la causa principale di uscita. Nello specifico poi, tra le diverse cause di cessazione, la scadenza del contratto è la principale per tutti i profili professionali considerati, con la sola eccezione dei dirigenti, figura per la quale l'incidenza maggiore è data dai pensionamenti. L'altro motivo rilevante riguarda le dimissioni. Complessivamente si può nella sostanza affermare che questo quadro, pur con delle differenze quantitative, è verificato per entrambi i generi e sia per il settore agricoltura e industria che per quello dei servizi (tavv. 21-23).

**Graf. 13 – Uscite per macro tipologia e genere; totale imprese; valori percentuali; 2021**



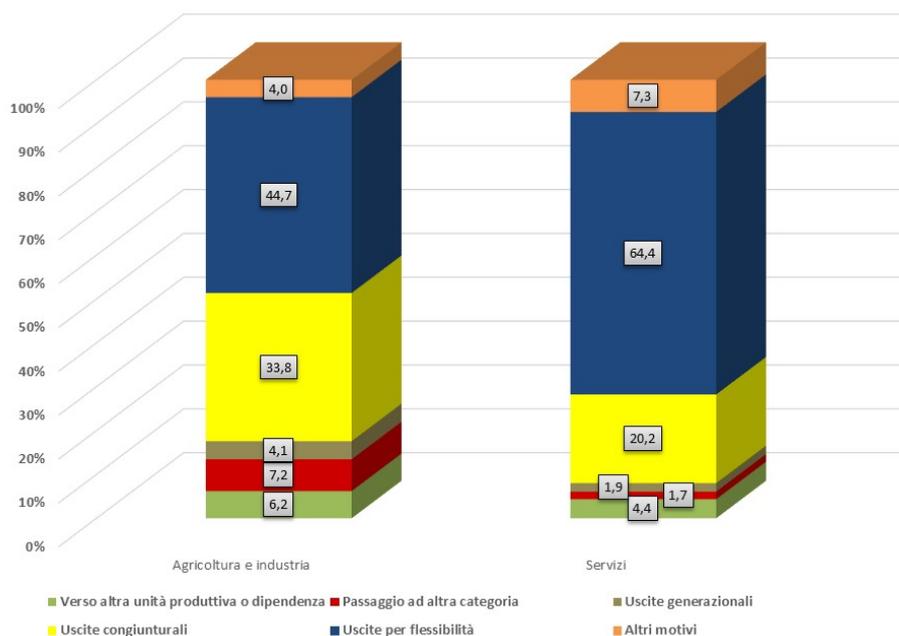
Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti



Per una maggiore chiarezza espositiva, abbiamo raggruppato le uscite rispetto a 5 macro categorie: per flessibilità (scadenza del contratto di lavoro e modifica del termine fissato), congiunturali (dimissioni, licenziamenti individuali e collettivi oggettivi e soggettivi, risoluzione consensuale, cessazioni attività), generazionali (pensionamenti, prepensionamenti, decessi), passaggio di categoria, mobilità intraaziendale e altri motivi.

Si può così osservare che la flessibilità resta la prima causa delle uscite, confermando peraltro quanto già evidenziato con le precedenti indagini, e ciò vale sia per le donne, sia per gli uomini, anche se per la prima componente l'incidenza di questo motivo è leggermente più elevato. Va in ogni caso notato che questa causa di uscita è spiegata per il 56% dalla componente maschile. La seconda motivazione è data dalle uscite congiunturali (22,9%), che risultano invece più importanti per gli uomini (23,7%) rispetto alle donne (21,9%), mentre le uscite generazionali sono nel complesso contenute (2,4%) e interessano maggiormente gli uomini (2,8% rispetto all'1,8%). Infine, gli altri motivi (6,7%), i passaggi ad altra categoria (2,8%) e la mobilità intraaziendale (4,7%) incidono nel complesso per circa il 14%; le prime due voci toccano maggiormente gli uomini, mentre la terza è più rilevante per la componente femminile (graf. 10 e tav. 24).

**Graf. 14 - Uscite per macro settore e macro tipologia; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Disaggregando poi il dato generale in base al settore, si può notare che la flessibilità è la principale causa di uscita dall'occupazione in tutti i due macro settori considerati, anche se quello terziario presenta un valore più marcato (64,4%) rispetto a quello agricoltura e industria (44,7%). Per contro, le uscite congiunturali sono più rilevanti nell'ambito di questo ultimo

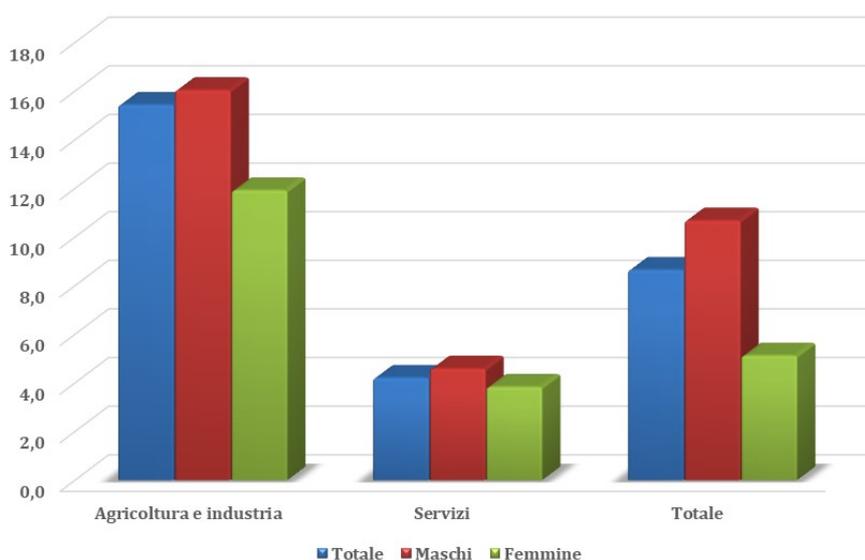
settore (33,8%) rispetto ai servizi (20,2%) e una situazione analoga si osserva per le uscite generazionali (4,1% contro 1,9%), pur attestandosi su valori abbastanza contenuti. Infine, i passaggi di categoria e la mobilità intraaziendale sono relativamente più importanti per l'agricoltura e industria rispetto ai servizi (7,3%) (graf. 14 e tavv. 25 e 26).

Infine, rispetto alle diverse categorie professionali osserviamo che le uscite per flessibilità sostanzialmente non interessano i dirigenti e i quadri, che sono invece entrambi interessati in maniera rilevante dalle uscite congiunturali e da quelle generazionali, pur tenendo conto che i piccoli numeri suggeriscono una certa cautela nella valutazione di questi dati. Le uscite per flessibilità sono invece il principale motivo alla base delle uscite di impiegati e operai, in particolare nel caso di questi ultimi raggiungono il valore massimo (63%). Entrambi questi profili sono poi toccati dalle uscite congiunturali, in questo caso più rilevanti per gli impiegati che per gli operai, mentre le uscite generazionali sono su livelli decisamente inferiori di quelli visti per quadri e dirigenti. Infine, relativamente importante per questi profili sono i passaggi ad altre categorie e la mobilità intraaziendale. Se in linea generale, non si osservano differenze rilevanti tra uomini e donne (tav. 24).

## 4.5. Le promozioni

Completata l'analisi sui flussi di entrata e uscita, in questo paragrafo passiamo a prendere in esame il dato sulla mobilità verticale del personale. Si tratta un aspetto importante per le indicazioni che può fornire, sia con riferimento alla soddisfazione dei fabbisogni professionali delle imprese, sia in relazione alla prospettiva di genere.

**Graf. 15 - Tassi di promozione per macro settore e genere; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Nel complesso le promozioni hanno interessato circa l'8,7% dello stock medio degli occupati, corrispondenti a 660 lavoratori, ma il tasso di promozione degli uomini (10,7%) è significativamente superiore di quello delle donne (5,1%); d'altro canto il tasso di femminilizzazione della mobilità verticale è limitato al 21,7%. Ne consegue che tra coloro che passano ad un livello successivo di carriera, sono donne solamente circa due casi ogni dieci promossi (tav. 27). Si tratta peraltro di aspetti che confermano quanto già emerso nelle indagini precedenti.

Tassi di promozione maggiori si osservano poi nel settore agricoltura e industria (15,4%) rispetto ai servizi (4,2%), d'altra parte, circa il 70% delle promozioni rilevate per il 2021 si riferiscono a lavoratori che operano nel settore agricolo-industriale. Anche rispetto alla disaggregazione settoriale, gli uomini evidenziano in entrambi i macro settori una più elevata mobilità verticale, in particolare un gap maggiore si osserva nel caso del settore agricoltura e industria (tavv. 28 e 29 e graf. 15).

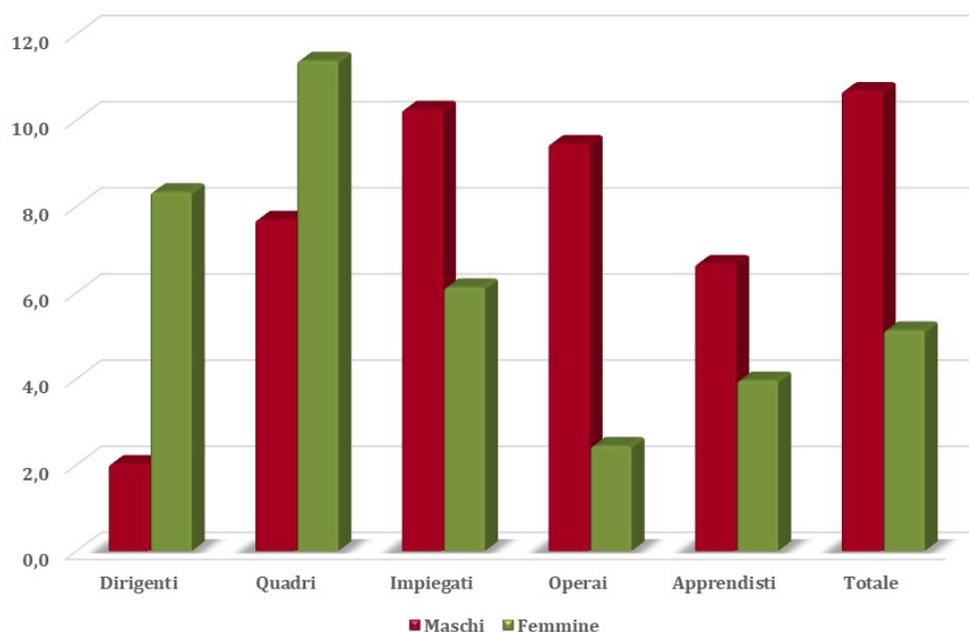
Venendo ai profili professionali, va in primo luogo notato che nel complesso oltre la metà delle promozioni riguarda gli operai (56,1%), a cui seguono, seppure con una percentuale, inferiore gli impiegati (38,6%). Disaggregando questo dato in base al genere, va però evidenziato che le promozioni maschili interessano principalmente la categoria degli operai (65,2%), mentre quelle femminili sono spiegate prevalentemente gli impiegati (68,5%). Queste differenze trovano conferma anche a livello settoriale, dove vengono ulteriormente enfatizzate se disaggregate per genere; infatti, le donne che vengono promosse nel settore agricoltura e industria nell'87% dei casi sono impiegate, mentre il 70% delle promozioni maschili riguarda gli operai; nel terziario, le promozioni degli uomini si dividono quasi equamente tra impiegati (47,1%) e operai (46,2%), a fronte del fatto che quasi il 60% di quelle delle donne riguardano gli impiegati. D'altro canto, questi risultati sono senza dubbio connessi, sia per quanto riguarda la distribuzione totale, sia per quella disaggregata per genere, al diverso peso dei profili professionali sulla struttura dell'occupazione (tavv. 4-6 e 27-29).

In secondo luogo, si può notare che, se si escludono gli apprendisti e soprattutto i dirigenti, profili per i quali si rilevano tassi di promozione decisamente inferiori, aspetto questo ultimo peraltro abbastanza prevedibile, a livello complessivo non si evidenziano rilevanti disomogeneità nei tassi di promozione per categoria professionale, considerato che si aggirano tra il 7% ed il 9% (tav. 27).

Tuttavia, già prendendo in considerazione i dati disaggregati per genere si evidenziano però delle differenze, pur tenendo conto che è necessaria una certa cautela interpretativa considerato che in alcuni casi i valori sono relativamente modesti. A questo proposito, si può quindi osservare che la mobilità verticale delle donne è inferiore sia nel caso degli operai che in quello degli impiegati, che ancora in quello degli apprendisti, mentre è maggiore per dirigenti e quadri, atteso però che la limitata numerosità dei casi lascia ipotizzare che facilmente sia un dato più casuale che sostanziale (tav. 27 e graf. 16).

La disaggregazione per macro settore permette di evidenziare ulteriormente aspetti di eterogeneità che il dato complessivo tende a celare. Infatti, già si è detto in precedenza che nel complesso il terziario mostra una più bassa mobilità verticale. A questo si deve però aggiungere che questa situazione è diversificata per profilo professionale. Se infatti non vi sono sostanziali differenze per i dirigenti, per gli impiegati, gli operai e gli apprendisti emergono tassi di promozione più elevati nel settore agricoltura e industria, mentre per i quadri la mobilità verticale è maggiore nel terziario, e ciò è dovuto in particolare, nel primo caso alla componente maschile e nel secondo a quella femminile (tavv. 27-29).

**Graf. 16 - Tassi di promozione per genere e categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

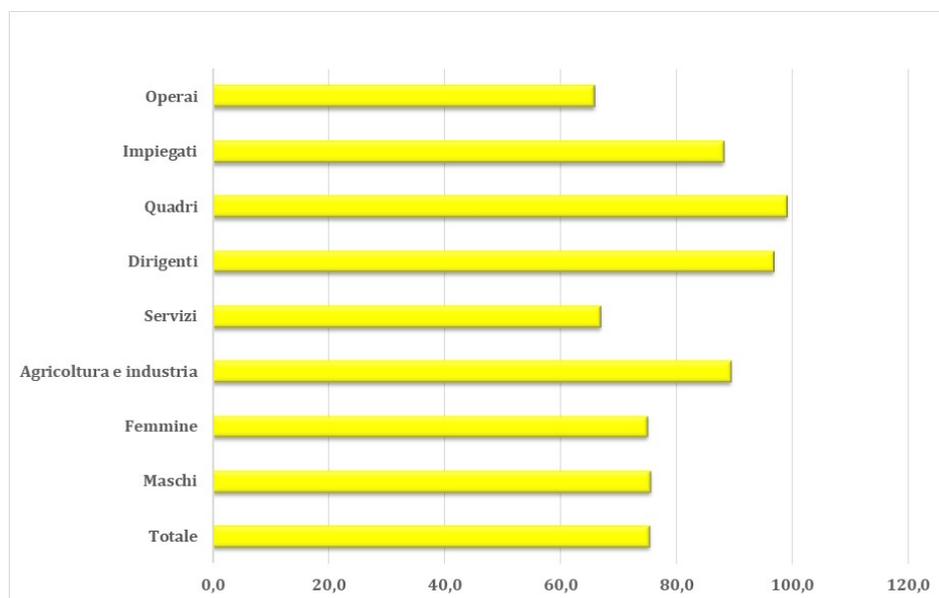


## 5. TIPOLOGIE CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

### 5.1. Le tipologie contrattuali

Con riferimento alle tipologie contrattuali utilizzate dalle imprese valdostane di grandi dimensioni, si può osservare come il contratto a tempo indeterminato sia la forma contrattuale più utilizzata, considerato che nel 2021 interessa oltre tre quarti dei dipendenti (75,4%) (graf. 17).

**Graf. 17 – Incidenza dei contratti di lavoro a tempo indeterminato per genere, macro settore e categoria professionale; valori percentuali; 2021**



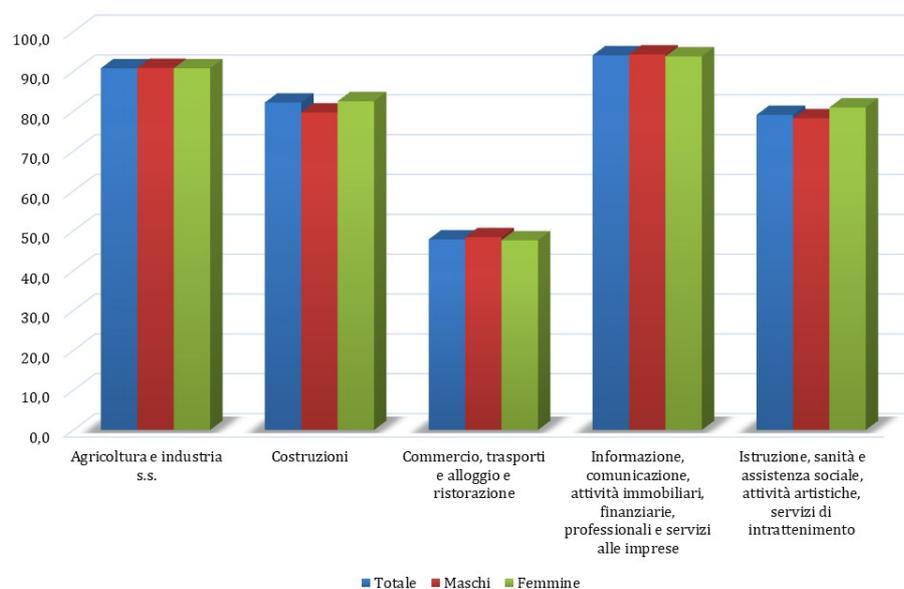
Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Nel complesso non sembrano emergere differenze significative tra uomini e donne, considerato che in entrambi i casi l'incidenza del tempo indeterminato si attesta a circa il 75%; d'altro canto,

va notato che il tasso di femminilizzazione del lavoro stabile è allineato al livello di femminilizzazione generale (36,3%), essendo pari al 36,2% (tav. 30 e graf. 17)

Differenze maggiori si osservano disaggregando il dato complessivo per settore economico. Nel caso dell'agricoltura e industria il contratto a tempo indeterminato interessa, infatti, quasi il 90% degli occupati, mentre nei servizi si attesta a circa il 67% dei dipendenti, risultando così decisamente meno rilevante. Questa situazione è verificata non solo a livello complessivo, ma anche per le componenti di genere: 89,4% e 61,6% per la componente maschile rispettivamente nel settore agricoltura e industria e in quello terziario; 89,4% e 72,4% per quella femminile. Si deve tuttavia notare la particolarità che se rispetto al settore secondario non vi sono differenze significative tra donne e uomini con rapporti di lavoro stabili, nel caso dei servizi i rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono maggiormente diffusi tra la componente femminile, rispetto a quella maschile. Ne consegue che non solo l'instabilità occupazionale della componente femminile risulta nel complesso inferiore di quella maschile, ma le donne risultano anche meno precarie degli uomini nel settore – quello dei servizi - dove più importante è la loro presenza (tavv. 30-32 e graf. 18).

**Graf. 18 – Incidenza dei contratti di lavoro a tempo indeterminato per genere e settore; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Se però si approfondiscono questi dati, ricorrendo ad una disaggregazione settoriale più fine, si può notare come le differenze tra agricoltura e industria e servizi siano dovute, in particolare, al settore commercio, trasporti, alloggio e ristorazione, ambito nel quale meno di un occupato ogni due ha un rapporto di lavoro stabile (47,8%). Questa situazione è sostanzialmente verificata sia per le donne (47,6%) che per gli uomini (48,4%). Se si guarda agli altri comparti

dei servizi, si può notare come l'incidenza del lavoro stabile sia leggermente inferiore al dato medio per il settore istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (79,1%), mentre quello delle attività di informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese registra il valore massimo (94%); osserviamo altresì che, tra i comparti del secondario e primario, le costruzioni (82,2%) evidenziano una minore stabilità rispetto ad agricoltura e industria in senso stretto (90,8%) (graf. 18).

Approfondendo ulteriormente l'analisi, passando quindi a prendere in considerazione le categorie professionali, emergono altri aspetti critici. A questo proposito iniziamo con l'osservare che la quasi totalità di dirigenti e quadri beneficia di un contratto a tempo indeterminato, a fronte però del fatto che soltanto due terzi degli operai e l'88% degli impiegati hanno un rapporto di lavoro stabile. La categoria degli operai è quindi quella per la quale si riscontra il minor utilizzo del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia nel caso delle donne (64%), sia degli uomini (66,6%). Disaggregando poi questi dati in base al settore economico, si può osservare che nel caso dei servizi il lavoro stabile per gli operai scende al 52%, e addirittura al 44,1% nel caso della componente maschile (62,8% per le donne), mentre nel settore agricoltura e industria si alza all'86,1%, ma per le donne operaie si ferma al 78,6% (tavv. 30-32 e graf. 17). Va altresì rimarcato come, ad una disaggregazione settoriale analitica, la scarsa stabilità lavorativa degli operai si accentui ulteriormente nel caso del settore del commercio, trasporti, alloggio e ristorazione, ambito nel quale l'incidenza del contratto a tempo indeterminato si attesta solo al 37,7% dei casi.

In sintesi, la componente femminile, pur avendo una posizione maggiormente stabile nel terziario, in questo stesso settore vede una situazione più instabile di quella maschile nel caso dei quadri e degli impiegati, mentre con riferimento al settore agricoltura e industria le donne hanno rapporti di lavoro maggiormente precari con riferimento alle figure professionali dei quadri, degli impiegati e degli operai (tavv. 30-32 e graf. 17).

Il lavoro a tempo determinato riguarda nel complesso pertanto quasi il 22% dei dipendenti e, coerentemente a quanto visto in precedenza, interessa in egual misura uomini e donne, mentre è decisamente più rilevante nel terziario (30,1%) piuttosto che nell'agricoltura e industria (7,5%), ma d'altro canto l'87% del lavoro a termine si concentra nei servizi. Con riferimento ai profili professionali, sono gli operai ad essere maggiormente toccati dal lavoro a termine (29,8%), che nel settore dei servizi sale fino al 42,9%, seguiti dagli impiegati (10,5%), che nel terziario si attestano però al 14,4%. La disaggregazione per genere ci indica poi che il tempo determinato nel settore agricolo e industriale è decisamente maggiore per le donne (40,9% contro 7,8%), mentre nei servizi interessa maggiormente la componente maschile (35,6% contro 24,5%), anche se occorre rimarcare che il tasso di femminilizzazione dei rapporti di lavoro è superiore nel terziario (40,2% contro 11,1%) (tav. 30-32).

Premesso che al part time dedicheremo un'analisi specifica nel paragrafo successivo, rispetto alle altre tipologie di rapporto di lavoro proposte dal questionario, si può evidenziare che il



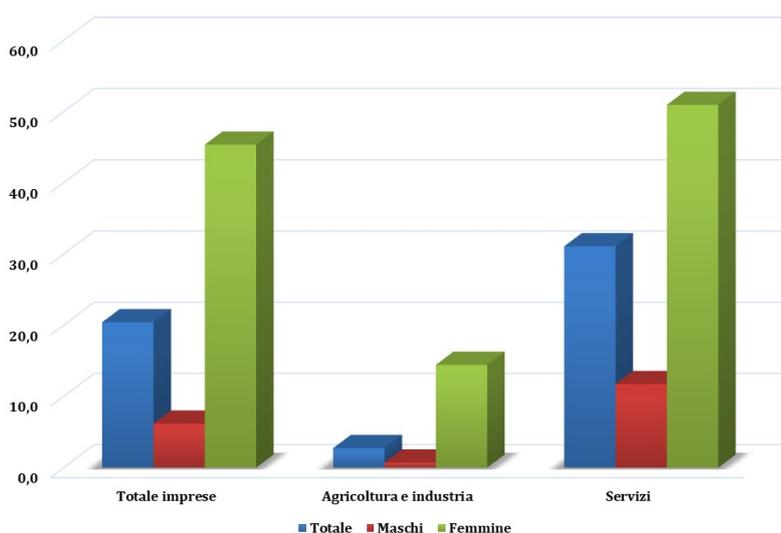
7,5% dei lavoratori svolge l'attività attraverso il lavoro agile. Questa modalità interessa in egual misura donne e uomini, mentre è utilizzata prevalentemente dal settore agricoltura e industria, considerato che quasi il 90% dei lavoratori che svolge lavoro agile opera in questo ambito e che in questo settore il lavoro da remoto incide per circa il 18% contro l'1,2% del terziario. Le figure professionali maggiormente interessate dal lavoro agile sono i quadri e gli impiegati. Osserviamo altresì che la quasi totalità del lavoro agile afferisce a contratti di lavoro a tempo indeterminato (tavv. 30-32).

Infine, si deve notare che il lavoro intermittente riguarda una quota marginale di lavoratori (1,1%) e interessa prevalentemente la componente femminile (57%) e coloro che operano nel terziario (tavv. 30-32). Analogamente, anche i lavoratori somministrati costituiscono una quota molto modesta dell'occupazione complessiva (1,2%); la distribuzione per genere di questa forma di occupazione vede una leggera prevalenza delle donne (50,7%) e settorialmente circa il 70% dei lavoratori somministrati viene impiegato nei servizi (tav. 30).

## 5.2. Il lavoro 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%. Va anche sottolineato che circa il 78% dei contratti di lavoro a orario ridotto sono rapporti di lavoro a tempo indeterminato, percentuale che nel caso della componente femminile sale all'81%: in sostanza, circa 8 donne su dieci che hanno un lavoro stabile sono impiegate con un orario ridotto (tav. 30).

**Graf. 19 - Incidenza dei rapporti di lavoro part time per genere e macro settore; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti



Il significativo divario nell'utilizzo del lavoro part time tra donne e uomini certamente colpisce, ma peraltro non è una novità, in quanto trova molte conferme, sia sul piano generale, sia nelle precedenti edizioni della rilevazione. L'indagine non rileva però informazioni qualitative circa le motivazioni del ricorso al part time, pertanto non è possibile individuare quanti di questi rapporti di lavoro sono volontari e quanti invece hanno natura involontaria, ovvero la persona lavora a tempo parziale perché non vorrebbe lavorare a tempo pieno, ma non ha trovato un lavoro corrispondente. Tuttavia, una qualche idea sulla presenza di una quota non irrilevante di occupate part time involontarie è possibile ricavarla mettendo in relazione l'incidenza dei rapporti di lavoro a orario ridotto e quella delle ore di lavoro straordinarie effettuate; su questo aspetto si rimanda però a quanto si dirà nel par. 8.1. In questa sede ci limitiamo a notare che se il lavoro part time è certamente un utile strumento per conciliare lavoro e famiglia, allo stesso tempo esso può però anche risultare un ostacolo per le occupate donne in termini di sviluppo di carriera, di retribuzione, ecc.; anche su questi aspetti si rimanda a analisi successive.

Anche settorialmente emergono differenze rilevanti nel ricorso al part time, considerato che il lavoro a orario ridotto è quasi interamente spiegato dal settore dei servizi (94%) e che in questo ambito l'incidenza di questo rapporto di lavoro è del 31%, mentre nel settore agricoltura e industria si colloca al di sotto del 3%. Il maggior ruolo del lavoro part time nel terziario è peraltro verificato per entrambi i generi, considerato che nei servizi l'incidenza di questo contratto nel caso degli uomini è dell'11,7%, contro meno dell'1% per quanti operano in agricoltura e industria, mentre per le donne è pari al 51% per le occupate nei servizi, contro il 14% per le dipendenti di agricoltura e industria (tavv. 30-32 e graf. 19).

Con riferimento alle categorie professionali va sottolineato che dirigenti e quadri sono i profili che vengono occupati in misura minore con orario ridotto, considerato che la quota di lavoro part time in questi casi si attesta nel complesso attorno al 4%; per contro, nel caso di impiegati si tocca la soglia massima (24,7%) e per gli operai la percentuale di lavoro part time è pari a poco meno del 19%. Come per il dato generale, anche per i profili professionali si osservano incidenze superiori di occupati con orario ridotto nel caso dei servizi. Infatti, notiamo in particolare che gli impiegati part time sono il 34% e gli operai il 30%, contro rispettivamente il 5% e il 2% del settore agricoltura e industria (tavv. 30-32).

Osserviamo ancora che il tasso di femminilizzazione delle impiegate donne nel settore terziario supera l'85% e quello delle operaie sfiora il 78%, ma quello delle impiegate nell'ambito dell'agricoltura e industria raggiunge quasi l'86% (tavv. 30-32).

### 5.3. Le trasformazioni contrattuali

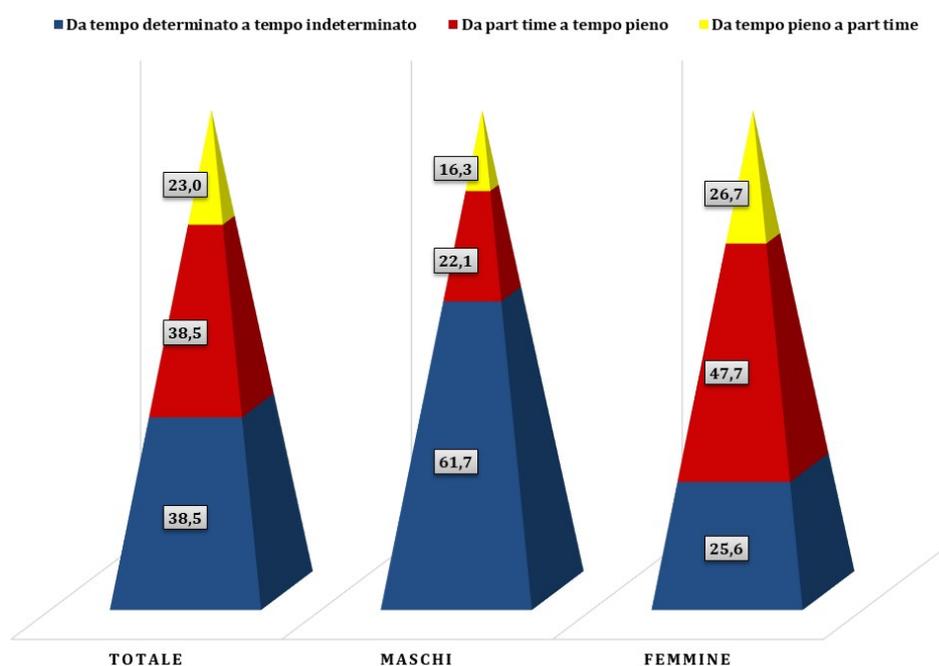
L'insieme delle trasformazioni contrattuali nel 2021 ha riguardato una quota non del tutto irrilevante degli occupati (8,8%). La maggior parte di esse ha interessato la componente



femminile (64,2%), circa l'80% gli operai ed il 21,3% gli impiegati, mentre a livello settoriale si sono concentrate per oltre due terzi nei servizi (tavv. 34-36).

Rispetto alla tipologia di trasformazione, quelle che riguardano la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, ovvero il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato, e quelle che prevedono il passaggio da part time a tempo pieno sono numericamente uguali e incidono ognuna per il 38,5%, mentre la quota restante (23%) afferisce alla riduzione dell'orario di lavoro (da tempo pieno a part time) (tav. 34).

**Graf. 20- Distribuzione delle trasformazioni dei rapporti di lavoro per tipologia e genere; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Le tipologie di trasformazione interessano in misura diversa uomini e donne. Infatti, quasi l'80% dei passaggi da part time a tempo pieno è spiegata dalla componente femminile, mentre oltre due terzi delle stabilizzazioni del rapporto di lavoro riguarda il segmento maschile. D'altro canto, solo un quarto delle occupate donne è interessato dalla stabilizzazione dei rapporti di lavoro, contro il 62% degli uomini; per contro, il 22% del segmento maschile beneficia della trasformazione da part time a tempo pieno, a fronte di una percentuale del 48% delle donne.

Il peso disomogeneo delle diverse tipologie di trasformazione dei contratti di lavoro comporta che il tasso di trasformazione del rapporto di lavoro per le lavoratrici donne sia massimo nel passaggio al tempo pieno (7,3%) e minimo per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (3,9%), mentre nel caso della componente maschile il divario è più contenuto (3,1% per le stabilizzazioni e 1,1% per il passaggio a tempo pieno). D'altra parte, da un lato

abbiamo visto in precedenza che gli uomini che lavorano part time sono un numero piuttosto modesto, conseguentemente anche i passaggi al tempo pieno non possono che essere altrettanto contenuti; dall'altro si è invece evidenziato che nel complesso il lavoro stabile non presenta tratti distintivi rilevanti tra donne e uomini (tav. 34 e graf. 20).

Le trasformazioni contrattuali differiscono anche in base ai diversi profili professionali. La stabilizzazione dei rapporti di lavoro interessa, infatti, in misura maggiore gli impiegati (54,5%), mentre quadri e operai sono le figure professionali più toccate dal passaggio da orario ridotto al tempo pieno (tav. 34).

Infine, un quadro disomogeneo si osserva anche rispetto al settore economico, considerato che nell'ambito agricoltura e industria le stabilizzazioni dei rapporti di lavoro spiegano l'87% del complesso delle trasformazioni, mentre quasi la metà di quelle registrate nel settore dei servizi (45,1%) riguardano il passaggio al tempo pieno. Questi dati permettono quindi di spiegare le differenze di genere, vista la diversa distribuzione settoriale di uomini e donne. D'altro canto, va sottolineato che nell'ambito del terziario il tasso di femminilizzazione relativo al passaggio all'orario full time è pari al 100%, mentre nel settore agricoltura e industria è del 44,4%; per contro la stabilizzazione dei rapporti di lavoro interessa solo circa il 10% delle donne occupate nell'agricoltura e industria, a fronte del 72% relativo alle dipendenti del terziario (tavv. 35 e 36).

#### **5.4. Il ricorso alla cassaintegrazione e l'utilizzo delle aspettative**

L'indagine rileva le assenze dal lavoro di natura straordinaria, sia individuali come le aspettative, sia conseguenti al ricorso da parte dell'azienda agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge.

Va da subito evidenziato che nel 2021 le aziende ricadenti nel campo di osservazione dell'indagine che hanno fatto ricorso allo strumento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) sono limitati a dieci casi (14,7%). Complessivamente nel corso dell'anno sono stati 348 gli occupati che hanno beneficiato della cig, la stragrande maggioranza di essi erano uomini (81,3%) e operai (88,8%), mentre settorialmente la cig ha interessato prevalentemente il settore agricoltura e industria (tavv. 37-39).

Nella quasi totalità dei casi si è trattato di interventi di cassa integrazione non a zero ore (91,6%) che hanno riguardato esclusivamente la cassa integrazione a rotazione e che, considerato il quadro generale, hanno interessato solo marginalmente la componente femminile (17,7%), la cui quota nel settore terziario sale però al 35% (tavv. 37-39).

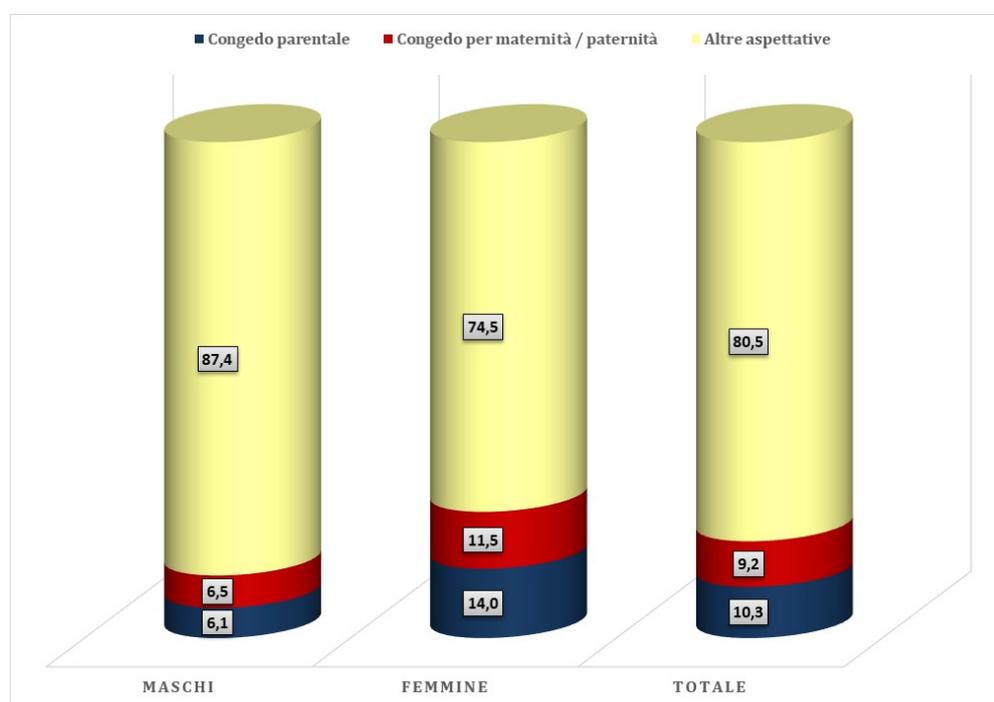
Venendo alle aspettative, osserviamo che nel 2021 le persone occupate che ne hanno utilizzato almeno una, in una qualche forma, sono state nel complesso 1.624, ovvero circa il 21% del totale. Di queste, circa il 10% ha riguardato i congedi parentali, mentre i congedi di maternità /



paternità incidono per il 9%. Poiché, come noto, l'aspettativa può essere richiesta dal dipendente per diversi motivi (malattia, servizio di leva, infortunio, congedi formativi, congedi parentali, ecc.), ne consegue che nel complesso le assenze sono quindi dovute per la stragrande maggioranza dei casi (80,5%) per motivi diversi da quelli della cura dei figli (tav. 37 e graf. 21). A questo proposito, è opportuno rilevare come le assenze attribuibili alla cura dei figli sono quindi contenute nel 4,2% del totale dei dipendenti, che però nel caso delle donne è significativamente maggiore, in quanto sale all'8%.

La maggior parte delle aspettative ha interessato le donne (53,7%), valore che si enfatizza ulteriormente con riferimento ai congedi relativi alla cura dei figli, considerato che quelli parentali e quelli per maternità / paternità sono spiegati, rispettivamente, per il 72,6% e per il 67,1% dalle donne (tav. 36). D'altro canto, abbiamo visto che i congedi per la cura dei figli nel caso delle occupate donne pesano il doppio rispetto agli occupati uomini.

**Graf. 21- Distribuzione delle aspettative per tipologia e genere; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Oltre la metà dei lavoratori che hanno beneficiato di un'aspettativa sono operai (53,6%) e circa il 44% impiegati. Rispetto ai congedi per i figli, le aspettative riguardano però prevalentemente gli impiegati (51% per i congedi maternità / paternità e 63,7% per i congedi parentali), d'altro canto si tratta di casi per cui il tasso di femminilizzazione supera ampiamente l'80%.

Dal punto di vista del settore produttivo, nell'agricoltura industria si concentra circa il 31% delle aspettative e pertanto la quota prevalente di esse riguarda il terziario, sia con riferimento

al complesso delle aspettative (69,2%), ma soprattutto relativamente allo specifico sia dei congedi parentali (76,2%) che di quelli di maternità / paternità (tavv. 37-39).

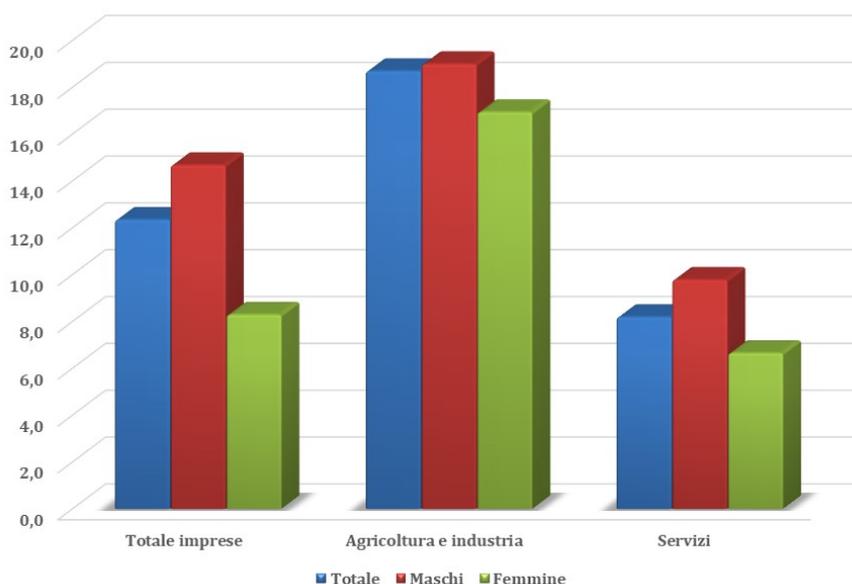




## 6. LA FORMAZIONE

Oltre l'80% delle imprese partecipanti all'indagine ha dichiarato di avere svolto attività di formazione a favore dei propri dipendenti. Nel complesso il numero delle persone che ha beneficiato di almeno un'attività formativa è pari ad oltre 5.000. Poiché il personale dipendente può venire conteggiato più volte se ha partecipato a più corsi di formazione nello stesso anno, è però più corretto parlare di utenti. Nel complesso si può affermare per approssimazione, considerato che non è noto quante persone abbiano partecipato a più di un'attività formativa, che il tasso di copertura è pari al 65,9% (tav. 40).

**Graf. 22 – Ore medie annue di formazione per genere e macro settore; valori assoluti; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Il numero di ore di formazione erogate ammonta complessivamente a circa 94.200, il che equivale a dire che in media ogni dipendente ha usufruito di circa 12 ore di formazione nell'arco del 2021, che salgono a circa 15 nel caso della componente maschile, mentre si riducono a 8 per quella femminile. D'altro canto, il tasso di femminilizzazione dei beneficiari delle azioni



formative è limitato a circa il 29%, mentre l'incidenza del segmento femminile sul complesso delle ore di formazione erogate si attesta al 25%. A ulteriore conferma del gap partecipativo tra uomini e donne osserviamo altresì che, con i limiti richiamati in precedenza, il tasso di copertura delle attività formative è pari al 73,7% nel caso dei primi, mentre si attesta al 52,4% nel caso delle seconde (tav. 40 e graf. 22).

Le attività di formazione sono state svolte prevalentemente dal settore agricoltura e industria, considerato che questo ambito concentra il 53% dell'utenza e il 60% del monte ore erogato. Questa distribuzione settoriale può essere considerata una delle cause della minore partecipazione delle donne alla formazione, in quanto si tratta di un settore economico che, come abbiamo visto, è meno femminilizzato rispetto a quello dei servizi (tavv. 40-42).

Conseguentemente a quanto descritto, non deve sorprendere che mediamente le ore di formazione per dipendente del settore agricolo- industriale siano più del doppio (circa 19) rispetto a quelle del settore dei servizi (circa 8), oltre ovviamente essere decisamente superiori al dato del totale delle imprese. Complessivamente, nel settore agricoltura e industria sono state erogate circa 56.400 ore di formazione che hanno interessato un'utenza di circa 2.700 unità, mentre nel terziario sono state realizzate poco meno di 38.000 ore di formazione che hanno interessato un'utenza di oltre 2.300 unità. Va rilevato che anche nel settore terziario gli uomini ricevono in media più ore di formazione rispetto alle donne (tavv. 40-42 e graf. 22).

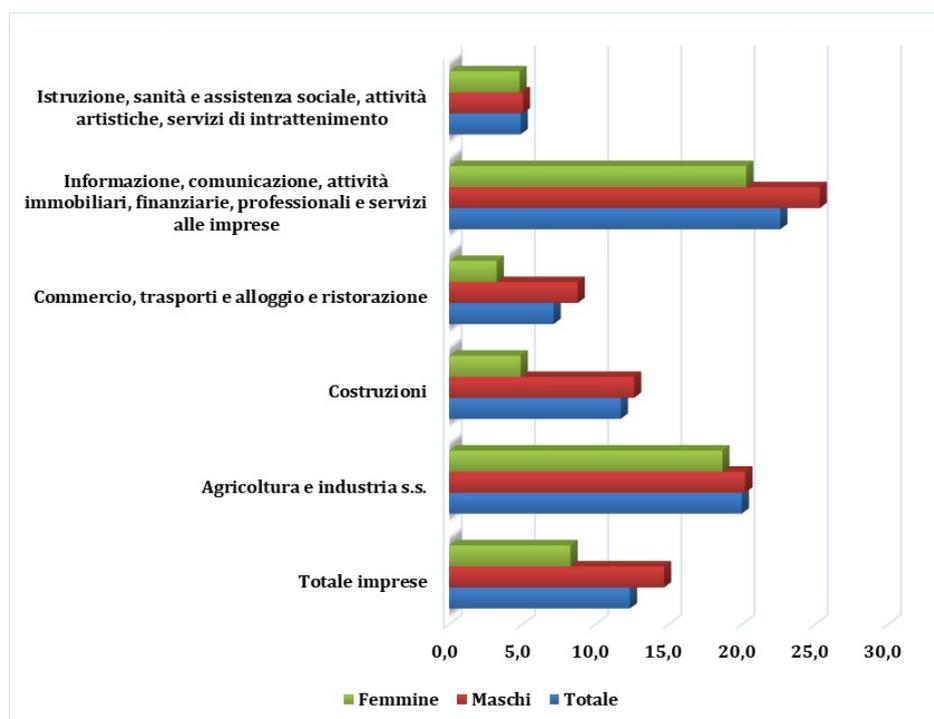
Di questa situazione ha quindi beneficiato, soprattutto, la componente maschile, considerato che nel settore industriale gli uomini hanno ricevuto in media di circa 19 ore di formazione, mentre le donne di circa 17. Si deve peraltro rimarcare che la maggiore propensione alla formazione evidenziata dal settore industriale riguarda entrambe le componenti: infatti, se tra le imprese dei servizi l'occupazione femminile partecipa in media a circa 7 ore di formazione, nel settore industriale questo valore più che raddoppia come abbiamo visto e, analogamente, ciò si verifica anche per gli uomini, per cui le ore medie passano da circa 10 ore a circa 19 ore (tavv. 40-42 e graf. 22). Il gap formativo a sfavore della componente femminile si osserva anche nel settore terziario, anzi esso è più ampio proprio in questo settore rispetto all'agricoltura e industria.

Prendendo poi in esame una disaggregazione più analitica dei settori economici, si può ulteriormente precisare la situazione. In primo luogo, si può notare che è il settore agricoltura e industria in senso stretto quello che concentra in misura maggiore l'attività formativa, considerato che da solo spiega il 46% delle ore erogate e il 54% dell'utenza formata. Il settore dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento è, in ordine di importanza, il secondo per dimensione del volume di attività (21%), mentre il settore delle attività di informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese lo è in termini di utenza (15%).

Di maggiore interesse è però il quadro che si ricava prendendo in considerazione le ore medie annue di formazione e il tasso di copertura rispetto agli occupati del settore considerato. Sotto

questo profilo, si può evidenziare che il maggior volume medio annuo delle attività formative si osserva nel caso delle attività di informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese (22,6) e dell'agricoltura e industria in senso stretto (20), mentre al polo opposto si collocano il commercio, trasporti e alloggio e ristorazione (7,1) e l'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (4,9). Va altresì notato che questa situazione si verifica sia per la componente maschile che per quella femminile (graf. 22)

**Graf. 22 – Ore medie annue di formazione per genere e settore; valori assoluti; 2021**



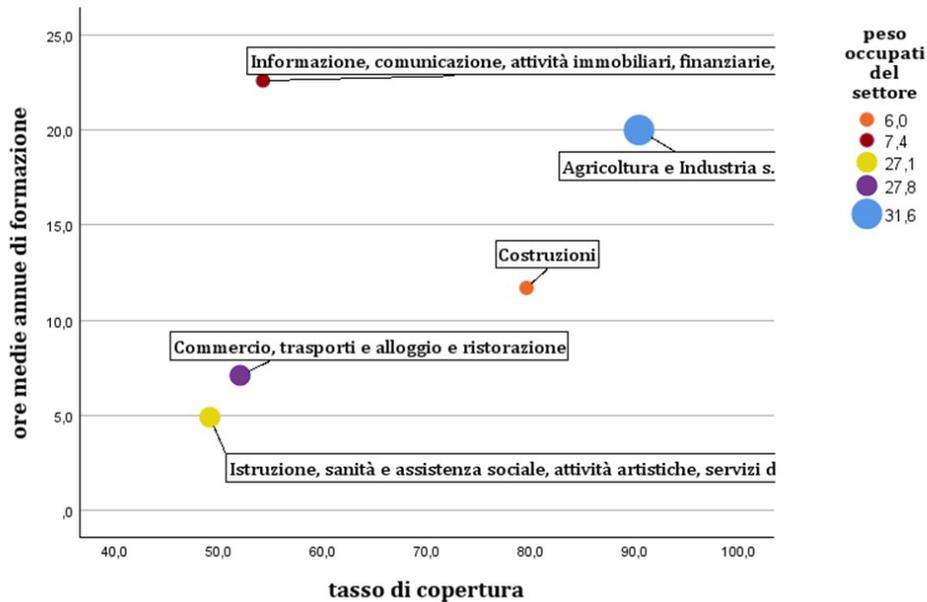
Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Venendo al grado di copertura, pur con i limiti richiamati in precedenza, la maggiore diffusione della formazione si ha sempre nel settore agricoltura e industria in senso stretto (90,4%), ma in questo caso è seguita da quello delle costruzioni (79,6%). I tre comparti del terziario si attestano attorno a circa il 50%.

Infine, se si mettono in relazione il volume medio della formazione, il livello di diffusione di queste attività e il peso occupazionale dei diversi settori economici, emerge chiaramente che la quantità della formazione e la sua diffusione dipendono solo parzialmente dai livelli occupazionali del comparto. Infatti, i due settori che presentano valori massimi rispetto alle ore medie annue di formazione e al grado di copertura delle attività formative, in un caso si evidenzia il peso massimo dell'occupazione (agricoltura e industria in senso stretto 31,6%), mentre nell'altro, ovvero l'informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese (7,4%), la quota dell'occupazione è tra le più basse tra quelle considerate. Per contro, il secondo settore per importanza occupazionale – il commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (27,8%) –

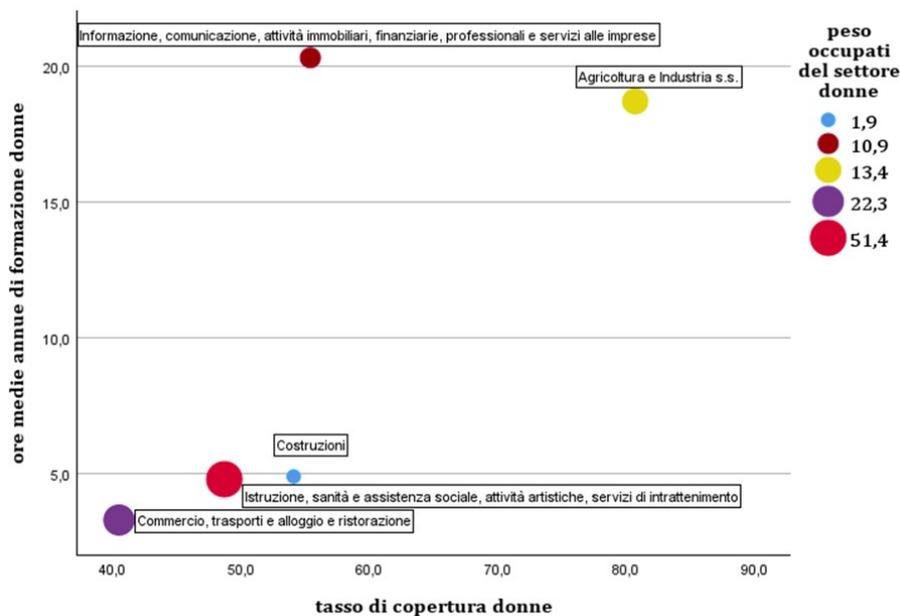
unitamente all'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento (27,1%) è un ambito in cui la formazione è presente in misura assai modesta (graf. 23).

**Graf. 23 - Ore medie annue di formazione, tasso di copertura e peso occupati per settore; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

**Graf. 24 - Ore medie annue di formazione, tasso di copertura e peso occupati per settore delle occupate donne; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti



Un risultato apparente analogo si osserva per la componente femminile, ma con importanti differenze. Se, infatti, il ruolo della formazione per settore appare non differenziarsi in maniera significativa dal quadro generale, cambia il fatto che i due settori per i quali si rileva una minore attività lavorativa costituiscono un ambito occupazionale molto rilevante per le occupate donne, tanto che ne concentrano circa i tre quarti (graf. 24).

Per quanto riguarda le categorie professionali, osserviamo che, in termini di utenti, la quota più rilevante delle attività formative è spiegata dagli operai (57,2%), che d'altra parte costituiscono il 59% del totale degli occupati, seguiti dagli impiegati (37,8%), che anch'essi incidono in misura rilevante sull'occupazione complessiva. Se si guarda invece al volume delle attività formative nella prospettiva delle ore erogate, i due profili professionali si collocano quasi allo stesso rilievo: 47% per gli operai e circa 42% per gli impiegati (tav. 40).

I quadri e soprattutto i dirigenti, che rappresentano come abbiamo visto rispettivamente poco meno del 3% e circa l'1% dell'occupazione, presentano incidenze sulle attività formative contenute: infatti, in termini di utenza, i quadri pesano per circa il 4% e i dirigenti per circa l'1%, mentre in termini di volume di attività formativa i primi spiegano poco meno del 9% delle ore erogate e i secondi circa il 2% (tav. 40).

Osserviamo altresì che la componente maschile rispecchia sostanzialmente il dato generale, mentre nel caso delle donne è il profilo degli impiegati quello che concentra, sia il maggior numero di utenti (61%), sia la percentuale maggiore del volume di attività (63%) (tav. 40).

Un chiarimento del quadro, come nei casi precedenti, che prescindendo dal peso dei singoli profili professionali, si ricava prendendo in considerazione tassi di copertura e ore medie annue erogate. Su queste basi si può, infatti, notare che le categorie professionali che beneficiano maggiormente della formazione sono i quadri ed i dirigenti, seguiti ad una distanza significativa dagli impiegati e dagli operai. Questo risultato è verificato sia per la componente maschile, sia per quella femminile, anche se occorre sottolineare che per tutti i profili considerati le ore medie annue della componente femminile sono decisamente inferiori di quella maschile. Questa situazione emerge anche analizzando i tassi di copertura, pertanto quadri e dirigenti sono i profili per i quali la formazione è più diffusa (tav. 40).

In sintesi, da quanto esposto si conferma quanto già emerso in precedenti rapporti, ovvero che il settore a maggior presenza di occupazione femminile investe meno in formazione e, soprattutto, offre meno opportunità formative alle donne che rappresentano un segmento occupazionale importante del settore stesso. I dati precedenti ci forniscono però anche una stima di massima del fabbisogno formativo previsionale delle grandi aziende. La presenza di meccanismi di crescita di responsabilità attraverso percorsi di carriera e, soprattutto, la contestuale attività formativa, suggeriscono infatti che vi sia un ampio spazio ed una rilevante necessità di formazione continua, la cui presenza potrebbe rafforzare un meccanismo di crescita professionale sul lavoro certamente già significativamente presente.





## **7. PROCESSI E STRUMENTI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO E ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E MANAGERIALE**

---

### **7.1. Politiche di reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale e progressione di carriera**

---

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, quali 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. Si tratta, in sostanza, di aspetti piuttosto rilevanti ai fini delle analisi dei divari di genere, in quanto evidenziano le politiche aziendali messe in campo per sostenere, da un lato l'accesso al lavoro e i percorsi professionali, dall'altro la conciliazione e l'inclusione.

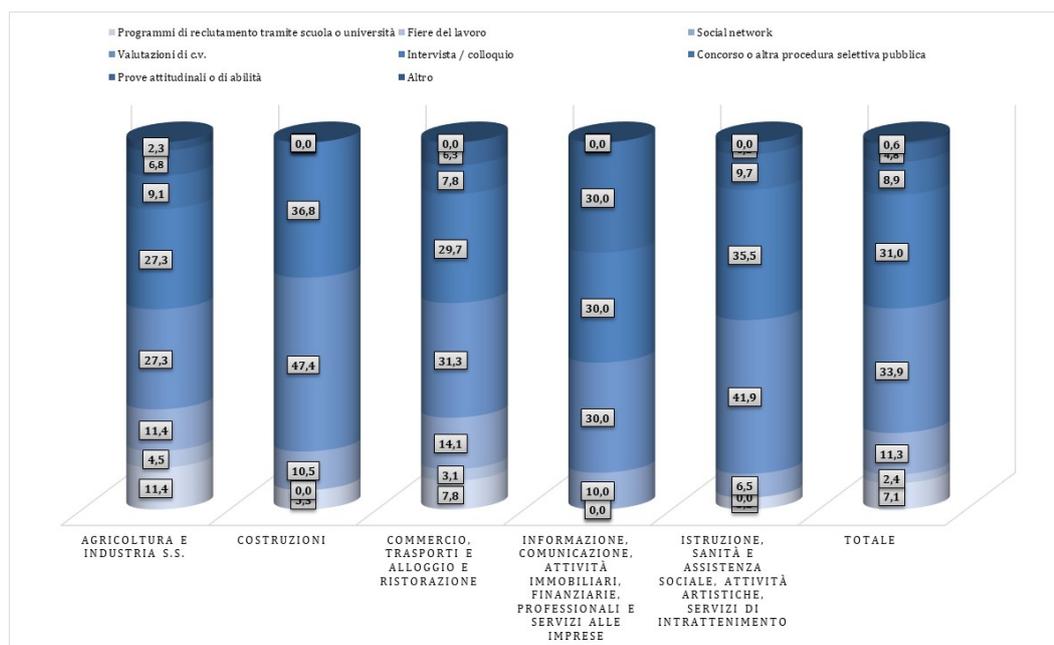
Guardando in primo luogo ai processi di reclutamento e selezione utilizzati per l'inserimento in azienda, osserviamo che in media ne sono stati indicati oltre due (2,5) e che quelli maggiormente impiegati risultano essere le valutazioni dei percorsi curricolari e l'intervista o il colloquio di selezione, che vengono indicati, rispettivamente, da oltre 8 aziende su dieci e da oltre tre quarti dei rispondenti e che nel complesso incidono per circa un terzo delle risposte. Il ricorso a strumenti relativamente nuovi, come i social network, è limitato a poco più di un'impresa ogni quattro e spiega l'11% delle risposte fornite; abbastanza contenuto appare anche l'utilizzo di procedure selettive pubbliche e il reclutamento tramite il sistema scolastico e universitario, che vengono indicati ognuno da circa il 20% delle imprese. Piuttosto marginali



risultano poi essere le prove attitudinali o di abilità (11,8% dei casi) e le fiere del lavoro (5,9%) (tav. 43)<sup>11</sup>.

Disaggregando il dato generale in base al settore non si osservano differenze significative, anche se va notato che le selezioni per l'assunzione tramite valutazioni del curriculum sono massime nel caso delle costruzioni e dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento, settori dove quasi la metà delle aziende fa ricorso a questo strumento, a cui segue l'intervista, impiegata da poco più di un terzo delle imprese. Il reclutamento attraverso il sistema scolastico e universitario è utilizzato soprattutto dall'agricoltura e industria in senso stretto, pur restando di poco superiore all'11%. Infine, le procedure selettive pubbliche sono impiegate soprattutto nell'ambito dell'informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese (graf. 25). Notiamo altresì che il commercio, trasporti, alloggio e ristorazione è il settore che in media ricorre a più canali di reclutamento (2,9). Infine, differenze marginali si osservano anche rispetto al grado di femminilizzazione delle aziende, ma va tuttavia notato che le imprese più femminilizzate si affidano maggiormente ai curricula.

**Graf. 25 – Distribuzione dei processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione per settore; valori percentuali (in base alle risposte); 2021**

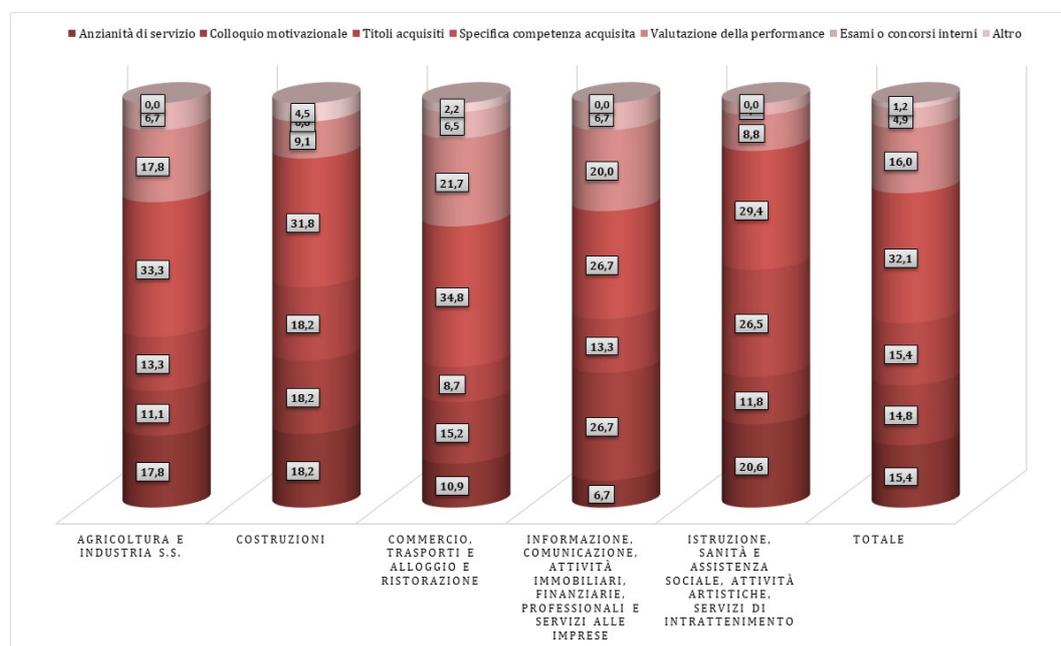


Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

<sup>11</sup> Va precisato che il questionario prevedeva che potessero essere fornite più risposte ad ogni singola domanda. Ne consegue che si ottengono percentuali anche superiori a 100 se si considerano i casi, in quanto le risposte superano appunto i rispondenti; poiché si ottengono informazioni diverse, le risposte ad ogni domanda sono riportate a 100 (cfr. tavv. 42-46).

L'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale avviene prevalentemente sulla base delle competenze acquisite, procedura indicata da oltre tre quarti delle imprese e che incide per circa un terzo sul totale delle risposte. L'anzianità di servizio, il colloquio motivazionale, i titoli acquisiti e la valutazione delle performance sono tutti aspetti a cui ricorrono tra 3 e 4 imprese ogni dieci e che spiegano ognuno poco più del 15% delle risposte. Infine, esami e concorsi interni sono una pratica del tutto marginale, considerato che sono indicati da meno del 3% dei casi e incidono per poco più dell'1% delle risposte. Va peraltro rilevato che anche in questo caso i rispondenti hanno indicato in media oltre due procedure (2,4) (tav. 44).

**Graf. 26 - Distribuzione delle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale per settore; valori percentuali (in base alle risposte); 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Le politiche di qualificazione, tuttavia, appaiono maggiormente diversificate settorialmente. Infatti, l'anzianità di servizio e il riconoscimento dei titoli acquisiti sono indicati soprattutto dalle imprese del settore dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento, mentre ai colloqui motivazionali e la valutazione delle performance vi ricorrono in misura maggiore quelle del settore dell'informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese. Il settore commercio, trasporti, alloggio e ristorazione unitamente all'agricoltura e industria in senso stretto sono quelli che guardano con maggiore attenzione alle competenze possedute, elemento che peraltro risulta essere il più importante per tutti i settori (graf. 26). Va anche osservato che il settore dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento è quello che in media utilizza un mix di procedure maggiore (3 diverse). Mettendo in relazione le procedure con il grado di femminilizzazione delle imprese, si rileva che quelle con un alto livello

di femminilizzazione puntano maggiormente sui titoli acquisiti quale criterio base della qualificazione professionale.

Passando ai criteri utilizzati per le progressioni di carriera, va osservato che in media i rispondenti ne hanno segnalati due, i più importanti dei quali sono la valutazione delle performance, indicata da due terzi delle imprese e che ricorre in circa il 30% delle risposte, e la formazione specifica, criterio questo ultimo adottato dalla metà delle imprese e che incide per poco meno di un quarto delle risposte. Seguono, più o meno sullo stesso piano, l'anzianità di servizio (42,6% dei casi e 19,5% delle risposte) e i titoli acquisiti (41,2% dei casi e 18,8% delle risposte), mentre il superamento di esami o di concorsi interni risulta un criterio piuttosto marginale (10,3% dei casi e % delle 4,7risposte) (tav. 47).

Dal punto di vista settoriale va notato che la valutazione delle prestazioni è tenuta in considerazione in misura maggiore dal settore commercio, trasporti, alloggio e ristorazione, oltre che da quello dell'informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese; la formazione specifica è utilizzata in misura maggiore dalle costruzioni, settore nel quale è considerato il fattore più rilevante per le progressioni di carriera, mentre l'anzianità di servizio e i titoli posseduti sono criteri ritenuti più rilevanti dal settore dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento. Disaggregando i dati in base al livello di femminilizzazione delle imprese emerge poi che per le progressioni di carriera quelle che mostrano un tasso di femminilizzazione elevato utilizzano, in misura maggiore delle altre, l'anzianità di servizio e i titoli acquisiti.

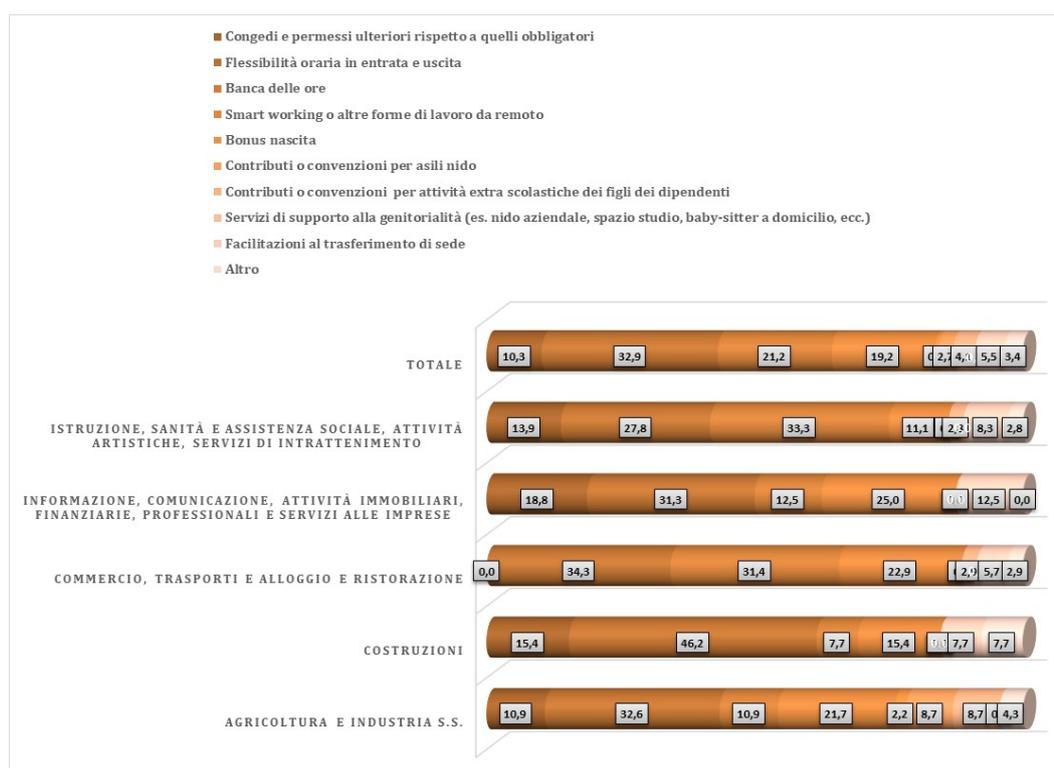
## 7.2. Politiche aziendali di conciliazione e inclusione

Venendo alle politiche aziendali per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la principale di esse, tra quelle messe in campo dalle aziende intervistate, è la flessibilità oraria che viene praticata da 7 aziende su 10 e spiega circa un terzo delle risposte. Le altre due misure, in ordine di importanza, a cui le imprese fanno ricorso sono la banca ore, utilizzata da quasi la metà dei rispondenti (21,2% delle risposte), e lo smart working e forme assimilate, anch'esso indicato da circa il 41% dei casi (19,2% delle risposte); va peraltro sottolineato, come abbiamo visto in precedenza, che al momento sono solo circa il 15% delle imprese quelle che hanno dipendenti che svolgono l'attività lavorativa da remoto. Circa un'azienda ogni quattro ha poi fatto ricorso a congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori (10,3% delle risposte), mentre circa il 12% ha previsto delle facilitazioni per il trasferimento di sede (5,5% delle risposte). Le restanti modalità proposte dal questionario risultano invece essere tutte utilizzate in misura molto modesta: contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti (8,8% dei casi, 4,1% delle risposte), contributi o convenzioni per asili nido (5,9% dei casi, 2,7% delle risposte) e bonus nascita (1,5% dei casi, 0,7% delle risposte). Infine, va rimarcato che nessuna impresa ha indicato i servizi di supporto alla genitorialità, come ad esempio il nido aziendale, baby sitter a domicilio, ecc.) (tav.45).



Anche in questo caso, emergono tuttavia alcune differenze settoriali, anche se la flessibilità oraria è la misura più rilevante per tutti i settori, con la sola eccezione dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento, per cui lo strumento prevalente di conciliazione risulta essere la banca ore. Va peraltro rimarcato che lo strumento della flessibilità trova la massima condivisione nel settore delle costruzioni. Della banca ore si è già detto del settore istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento, a cui si affianca il settore turistico-commerciale; ai congedi e permessi eccedenti gli obbligatori ricorre soprattutto il settore dell'informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese, mentre il lavoro da remoto sembrerebbe essere oggetto di interesse in particolare da parte del settore agricoltura e industria in senso stretto, del commercio, trasporti, alloggio e ristorazione e dell'informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese (graf. 27). Questo ultimo settore è peraltro quello che in media utilizza il maggiore numero di strumenti diversi (3,2), mentre al polo opposto si collocano le costruzioni che impiegano quasi esclusivamente una sola misura. Infine, tra i diversi strumenti di conciliazione proposti dal questionario, le aziende più femminilizzate tendono ad utilizzare più di altre i congedi e permessi aggiuntivi a quelli obbligatori e la banca ore.

**Graf. 27 - Distribuzione degli strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per settore; valori percentuali (in base alle risposte); 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Un'ultima domanda era, infine, rivolta a verificare la presenza di politiche aziendali che favorissero un ambiente di lavoro più inclusivo. La più diffusa tra quelle proposte dal

questionario, come era facilmente prevedibile, è la messa a disposizione della mensa aziendale o di servizi sostitutivi analoghi che è stata indicata dal 50% degli intervistati e che spiega circa il 32% delle risposte. Seguono poi, con un livello di importanza simile, le attività ricreative e culturali extralavorative e gli sportelli di ascolto e supporto psicologico, iniziative avviate, rispettivamente, da circa il 23% nel primo caso e dal 25% nel secondo e che complessivamente incidono per il 15% e il 16% delle risposte. L'attivazione di un codice di condotta o del consigliere/a di fiducia viene segnalato nel 20% dei casi (12,8% delle risposte), mentre la categoria residuale altro, che riguarda sostanzialmente gli interventi per l'abbattimento delle barriere architettoniche, la supervisione degli ambienti di lavoro e le convenzioni commerciali, e quella relativa alla palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi vengono indicate ognuna da circa il 13% dei casi (tav. 46).

Rispetto a questa tipologia di intervento appare opportuno evidenziare come politiche significative per l'inclusione siano completamente inapplicate o applicate in misura sporadica. Ci riferiamo al *mobility manager* e al *disability manager*, che nessun intervistato ha segnalato, oltre al *diversity manager*, indicato da un solo caso. Notiamo altresì che in media ogni azienda ha messo in campo poco più di un intervento (1,5) (tav. 46).

Sotto il profilo settoriale emerge un quadro relativamente eterogeneo. Le aziende del settore dell'informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese sembrerebbero utilizzare in misura relativamente superiore la mensa aziendale e il codice di condotta / consigliere/a di fiducia, i servizi di navetta sono invece indicati prevalentemente dalle imprese del commercio, trasporti, alloggio e ristorazione. La palestra aziendale o le convenzioni con centri sportivi è una politica praticata soprattutto dall'agricoltura e industria in senso stretto, mentre le attività ricreative e culturali extralavorative sono utilizzate in particolare nel caso delle costruzioni e dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento. Notiamo, infine, che le aziende più femminilizzate evidenziano un maggiore impiego di sportelli di ascolto / supporto psicologico e di attività ricreative e culturali extralavorative, mentre i servizi di navetta e i servizi sportivi sono più frequentemente indicati da quelle con il minore tasso di femminilizzazione.



## 8. ORE LAVORATE E RETRIBUZIONI

### 8.1. L'attività lavorativa, volume complessivo e lavoro straordinario

Nel 2021 gli occupati dipendenti delle grandi imprese hanno prodotto un volume di lavoro per un ammontare complessivo pari a quasi 11 milioni e 240 mila ore, di cui il 70% attribuibile alla componente maschile, il 49,7% al settore agricoltura e industria e il 55% agli operai. Poco meno dell'8% di questo monte ore è rappresentato dal lavoro straordinario, che sale all'8,4% nel caso degli uomini e scende al 6,6% per le donne (tav. 48).

Questi valori, per quanto interessanti, scontano però le differenze quantitative delle varie componenti, che come abbiamo visto in precedenza sono piuttosto rilevanti, e pertanto risultano poco significativi. Di maggiore interesse è invece il numero medio annuo di ore pro capite, che è ottenuto come rapporto tra il monte ore effettivamente lavorato dal totale degli occupati e il numero di occupati medi del 2021, suddiviso per genere e categoria professionale.

Su queste basi si può osservare come mediamente il complesso degli occupati abbia svolto poco meno di 1.500 ore di lavoro, ma occorre tenere conto che il 20% di essi ha un lavoro part time; gli uomini (1.630) avrebbero svolto più ore di lavoro rispetto alle donne (1.200), ma anche per questo aspetto è necessario tenere conto che l'incidenza del lavoro part time tra le donne, come abbiamo evidenziato, risulta molto più elevato che non tra gli uomini, considerato che questa forma contrattuale per la componente femminile arriva ad incidere per il 45% (tav. 48).

Nel settore agricoltura e industria la media pro capite di ore lavorate (1.852) supera ampiamente quella dei servizi (1.225). Questo aspetto può essere ulteriormente precisato utilizzando una disaggregazione settoriale più analitica. Si può così osservare che in media un lavoratore del settore agricoltura e industria in senso stretto lavora poco di 1.900 ore l'anno, mentre al polo opposto si collocano i dipendenti del settore informazione, immobiliare, finanziarie e servizi alle imprese con meno di 1.000 ore medie pro capite; nel primo caso, gli uomini sfiorano le 2.000 ore e le donne circa 1.600, mentre nel secondo la componente maschile arriva a circa 940 ore e quella femminile a circa 1.000. Anche l'altro comparto industriale, ovvero quello delle costruzioni mostra un volume di attività importante, in quanto sfiora le

1.800 ore, a fronte delle circa 1.500 ore del commercio, trasporti, alloggio e ristorazione e delle circa 1.400 dell'istruzione, sanità, attività artistiche e servizi di intrattenimento.

Tra le figure professionali il volume medio di attività lavorativa è massimo per i dirigenti (1.727), a cui seguono i quadri (1.610), gli impiegati (1.530) e gli operai (1.423) (tavv. 48-50).

Passando ad analizzare l'incidenza del lavoro straordinario, abbiamo in precedenza affermato come gli uomini (8,4%) mostrino un valore superiore di quello delle donne (6,6%). Si deve tuttavia aggiungere che il gap femminile è verificato nel caso di tutte le figure professionali, con la sola eccezione dei quadri, profilo per il quale il lavoro straordinario risulterebbe più importante per le donne (2,3% delle donne contro l'1,1% degli uomini (tav. 48).

Osserviamo poi che il peso del lavoro straordinario è massimo tra gli impiegati (11,2% delle ore lavorate) e che questa situazione è verificata sia per la componente maschile (13,3%) che per quella femminile (8,7%), a cui segue quello relativo agli operai (5,8%) (tav. 48).

Alcune differenze rispetto al dato generale emergono invece dal punto di vista settoriale. A questo proposito, si può in primo luogo notare che il lavoro straordinario ha un'incidenza decisamente superiore nel caso del settore dei servizi dove raggiunge il 13%, il 17,5% per gli uomini e l'8% per le donne, mentre in agricoltura e industria si attesta su valori medi inferiori al 3% (2,8% per gli uomini e 1,1% per le donne). Inoltre, se in agricoltura e industria il lavoro straordinario è più rilevante per gli operai, per i servizi è invece superiore per le figure impiegatizie, tanto che nel caso della componente maschile arriva addirittura a incidere per il 23,4% del totale delle ore lavorate, mentre nel caso delle donne pesa per l'11,3%. Quindi, pur tenendo conto della maggiore diffusione del part time tra le donne, ancora una volta il settore a maggiore vocazione femminile offre minori opportunità alle donne (tavv. 49-50).

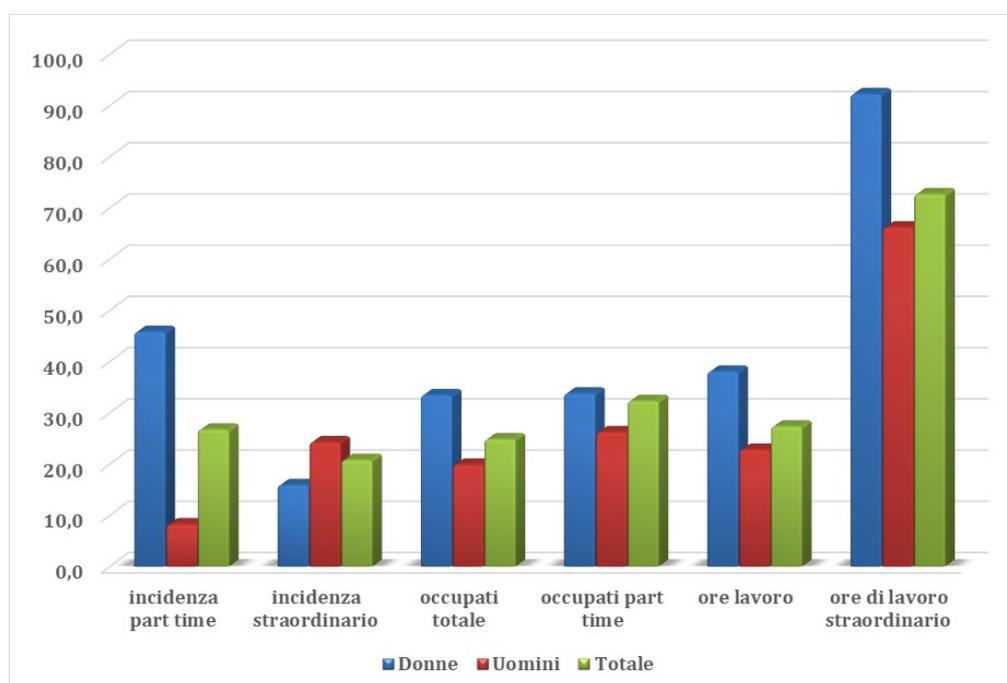
Pur non essendo possibile identificare puntualmente il volume di lavoro straordinario per i dipendenti con contratto di part time, è però possibile distinguere gli occupati in base alla relazione tra incidenza del lavoro part time e del lavoro straordinario e riclassificarla per classi di rilevanza<sup>12</sup>. Su queste basi, si può notare che circa un terzo delle imprese si colloca nella condizione per cui ad un rilevante peso del lavoro straordinario corrisponde un basso utilizzo del part time (33,8%) e che un ulteriore terzo si trova invece in quella di ricorso elevato ad entrambe le dimensioni (32,4%); il 26,5% evidenzia un basso impatto del lavoro straordinario

<sup>12</sup> A questo proposito va precisato che il ricorso al part time e quello al lavoro straordinario sono stati riclassificati per classe in base alle relative distribuzioni delle rispettive incidenze percentuali, in particolare: l'incidenza del part time è stata classificata come bassa se la percentuale era inferiore al 5%, media se compresa tra il 5% e il 21% e elevata se maggiore del 21%; l'incidenza del lavoro straordinario è stata invece classificata come bassa se inferiore all'1%, media quanto era compresa tra l'1% ed il 5%, elevata quando superiore al 5%. Successivamente è stata creata una variabile di sintesi che ha messo in relazione le modalità individuate per le due dimensioni, arrivando a definire 4 diverse posizioni: bassa incidenza di part time e lavoro straordinario; incidenza medio-elevata di lavoro straordinario e bassa di part time bassa; incidenza di lavoro straordinario e medio-elevata di part time; incidenza medio elevata per entrambi.

a fronte di un'elevata incidenza del part time, infine, marginale è la percentuale di imprese che associa una bassa incidenza di entrambe le componenti (7,4%).

Rispetto alle finalità di questa riclassificazione è tuttavia utile concentrarsi sulle imprese che fanno un importante ricorso allo straordinario associato ad un impiego altrettanto rilevante del part time, in quanto risulta un'associazione apparentemente contraddittoria; al contrario l'altra tipologia maggiormente diffusa (elevato straordinario a fronte di basso livello di part time) appare sostanzialmente coerente. Questo gruppo concentra circa un quarto degli occupati e circa un terzo dei lavoratori part time, spiega oltre un quarto del volume di lavoro effettuato (27,3%) e ben il 72,7% del lavoro straordinario, oltre che registrarne una percentuale nel complesso decisamente più elevata del dato medio, essendo pari al 20,8%.

**Graf. 28 - Imprese con elevato ricorso al part time e al lavoro straordinario per numero di occupati, di occupati part time, delle ore di lavoro complessive, delle ore di lavoro straordinario per genere; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Disaggregando questi dati in base al genere, emergono differenze significative, considerato che gli occupati uomini in questa tipologia di impresa sono il 19,9% a fronte del 33,5% delle donne, mentre l'occupazione con contratto part time maschile è pari al 26,2% e quella femminile è del 33,8%. Inoltre, l'occupazione maschile di queste imprese concentra circa il 23% del monte ore lavoro, ma nel caso delle donne sale al 38%, e due terzi del lavoro straordinario, che per la componente femminile arriva però a quasi alla totalità (92,2%); l'incidenza del lavoro straordinario per gli uomini è pari al 24,3% e per le donne si attesta al 15,9% (graf. 28 e tav. 51).

Questi dati suggeriscono quindi l'ipotesi che l'elevata quota di occupati che lavorano part time, associata ad una significativa attività lavorativa eccedente il normale orario di lavoro previsto, sia dovuta prevalentemente ad una specifica strategia aziendale, anche in ragione di puntuali esigenze produttive. Tuttavia, benché questa condizione riguardi entrambi i generi, essa sembra però essere maggiormente accentuata nel caso delle donne. Se ne può dunque anche ricavare l'ipotesi che, per almeno una parte non irrilevante di queste occupate, il part time sia probabilmente una scelta involontaria, in quanto nella pratica sono disponibili a svolgere del lavoro aggiuntivo al proprio orario ordinario, arrivando anzi a spiegare la quasi totalità delle ore di lavoro straordinario effettuato dalla componente femminile; per contro, tra le donne che lavorano prevalentemente full time l'elevato ricorso allo straordinario è invece piuttosto limitato (graf. 28 e tav. 51).

## 8.2. Il quadro generale delle retribuzioni

La rilevazione prevede che le aziende riportino il monte retributivo (l'ammontare annuo lordo) complessivamente erogato al personale per categoria professionale e livello contrattuale. Da questa edizione dell'indagine, viene inoltre richiesto anche di indicare anche le componenti accessorie del salario, quali gli straordinari, i superminimi, i premi produttività e altre poste.

Queste informazioni ci consentono di calcolare e confrontare le retribuzioni medie pro capite maschili e femminili, seppure con una certa approssimazione, in quanto vengono paragonati un dato di flusso – il monte retributivo erogato nell'anno -, con un dato di stock, ovvero i dipendenti in forza al 31 dicembre che però potrebbero essere cambiati varie volte nel corso dell'anno. Al fine di contenere eventuali effetti distorsivi si farà riferimento al dato medio del biennio 2020-2021 degli occupati per categoria professionale.

Inoltre, pur sempre con le approssimazioni richiamate, dall'edizione in corso è possibile effettuare un calcolo delle retribuzioni medie orarie, in quanto il questionario ha previsto anche di rilevare l'ammontare delle ore lavorate nell'anno, aspetto sul quale peraltro ci siamo soffermati nel punto precedente. Questo secondo conteggio risulta peraltro più preciso per evidenziare la presenza di eventuali divari retributivi, in quanto in questo modo si tiene conto del fatto che vi sono importanti differenze contrattuali tra donne e uomini. Infatti, come abbiamo visto in precedenza, è in particolare molto più elevata la percentuale di lavoro part time tra la componente femminile rispetto a quella maschile, il che porta ad una distorsione nel confronto tra le retribuzioni medie di donne e uomini, in quanto implicitamente viene calcolato come se tutti i lavoratori fossero occupati full time.

In sostanza, sulla base dei dati disponibili abbiamo proceduto a calcolare il *gender pay gap*, termine inglese che può essere tradotto come svantaggio retributivo, che in questo lavoro è stato inteso come la differenza di trattamento economico tra donne e uomini; nello specifico è stato calcolato, sia come differenza tra retribuzione lorda media annua percepita da uomini e

donne in rapporto a quella maschile, sia seguendo quanto fatto dall'Istat, che lo calcola come la differenza percentuale tra la retribuzione lorda oraria percepita da uomini e donne in rapporto a quella maschile. Inoltre, poiché l'indagine oltre alla retribuzione lorda rilevava anche le componenti accessorie del salario, abbiamo potuto anche analizzare le differenze rispetto a queste ultime componenti.

Va opportunamente precisato che i dati vanno letti con le cautele del caso, in quanto alcune informazioni sono apparse parzialmente incoerenti, mentre altre sono fortemente condizionate dalla ridotta numerosità dei casi<sup>13</sup>.

Prima di analizzare le eventuali differenze retributive, iniziamo però con l'osservare che complessivamente il monte retributivo delle aziende oggetto della rilevazione ammonta a poco meno di 205 milioni di euro, di cui circa il 51% afferente al settore agricoltura e industria e la parte restante a quello dei servizi. In considerazione della diversa distribuzione settoriale per genere dell'occupazione, nel caso della componente maschile la quota più rilevante dei salari è data dall'industria (60,3%), mentre per le donne è dovuta ai servizi (74,7%). Osserviamo altresì che circa il 44% delle retribuzioni riguarda la categoria degli operai, il 43% quella degli impiegati, il 7,2% i quadri, il 3,8% i dirigenti e la parte restante gli apprendisti (tav. 52).

L'insieme delle componenti accessorie incide complessivamente per poco meno dell'8% del totale del monte retributivo, ammontando a poco più di 16 milioni di euro. I salari accessori pesano relativamente di più per la componente maschile (8,5%) rispetto a quella femminile (5,9%), d'altro canto solo il 20% di queste poste va alle donne, e per il settore agricoltura e industria (8,2%) rispetto ai servizi (7,5%); in entrambi i settori le componenti accessorie hanno un peso maggiore per gli uomini rispetto alle donne (tavv. 53 e 56).

Prendendo in esame le singole componenti dei salari accessori, osserviamo che la più rilevante appare essere quella relativa ai superminimi che incide complessivamente per il 38,3%. Questa componente risulta avere un peso non molto diverso per maschi (38%) e femmine (39,5%), mentre ha un rilievo relativamente maggiore nel comparto dei servizi (39,5%) rispetto a quello dell'agricoltura e industria (37,2%). Tuttavia si deve rimarcare che per la componente femminile l'incidenza dei superminimi appare decisamente più importante nel terziario (41,7%) che non nell'agricoltura e industria (34,2%), mentre per gli uomini le differenze settoriali sono marginali (37,5% in agricoltura e industria e 38,5% nei servizi). Rispetto ai diversi profili professionali, i superminimi sono decisamente più importanti nel caso dei dirigenti (73,8%), dei quadri (55,8%) e anche degli impiegati (47,6%); pur con delle differenze

<sup>13</sup> Le ragioni delle incoerenze di alcuni dati possono essere dovute a diversi aspetti, ma probabilmente soprattutto a interpretazioni disomogenee dell'aggregato da indicare oppure a errori materiali; abbiamo pertanto provveduto a rivedere con un processo statistico i dati che presentavano elementi di forte incoerenza.

quantitative, questa situazione si osserva per entrambi i generi e appare sostanzialmente analoga anche per i macro settori (tavv. 53-55).

La seconda componente in ordine di importanza è quella degli straordinari che incide nel complesso per il 17,2%. In questo caso, questa voce è significativamente più importante per gli uomini (28,2%) rispetto alle donne (23%), d'altro canto abbiamo visto in precedenza che questi ultimi fanno più lavoro eccedente il normale orario di lavoro, oltre che per i servizi (28,8%) rispetto all'agricoltura e industria (25,8%). Si deve poi rimarcare che gli straordinari della componente femminile nel macro settore agricoltura e industria sono limitati al 13,3%, mentre nel terziario sono più che doppi (27,2%), al contrario degli uomini per i quali le differenze sono marginali (27,5% in agricoltura e industria e 28,8% nei servizi). Infine, notiamo che la voce degli straordinari è particolarmente rilevante per gli operai e ciò vale per entrambi i generi, in modo particolare per le donne e per entrambi i macro settori considerati (tavv. 53-55).

La terza componente dei salari accessori è quella connessa ai premi produttività (20,5%), di cui beneficiano maggiormente le donne (24,7%) rispetto agli uomini (19,4%), il settore agricoltura e industria (29,7%) rispetto ai servizi (10,1%), i quadri (34,3%) rispetto alle altre categorie professionali (tavv. 53-55).

### 8.3. I divari retributivi

Venendo alle retribuzioni medie pro capite, va innanzitutto notato che nel complesso esse sono decisamente più elevate, di circa il 70%, nel settore agricolo-industriale rispetto a quello dei servizi e che tale divario è verificato per entrambi i generi, ma risulta meno rilevante per la componente maschile rispetto a quella femminile. D'altra parte, come si è più volte affermato, nel terziario oltre la metà delle occupate donne svolgono un lavoro part time e quindi ciò porta ad abbassare significativamente la media retributiva. Osserviamo inoltre che il settore industriale evidenzia retribuzioni superiori per tutti i profili professionali considerati e che ciò vale per entrambi i generi (tav. 58).

Nel complesso la retribuzione media delle donne appare inferiore di quella degli uomini per circa il 34%; questo gap si verifica in entrambi i macro settori considerati, ma nel caso di agricoltura e industria è più contenuto, mentre è decisamente più ampio nel caso dei servizi. Inoltre, si osservano divari sfavorevoli alle donne per tutti i profili professionali e, anche in questo caso, per entrambi i macro settori. Emerge una sola eccezione, che riguarda i dirigenti di agricoltura e industria, caso per il quale le donne avrebbero un vantaggio retributivo significativo, che porta peraltro a contenere il divario rilevato per il complesso dell'occupazione del settore. Si tratta tuttavia di un dato statisticamente non generalizzabile, in quanto frutto della contestuale scarsa numerosità dei casi e di specifiche situazioni, che di fatto portano a considerare questo dato come un'anomalia dovuta appunto ad una casualità, piuttosto che a una reale tendenza (tav. 63).

Analogamente anche le componenti accessorie risultano mediamente più elevate nel settore agricoltura e industria rispetto a quelle del terziario e, anche in questo caso, questa differenza è verificata per entrambi i generi, oltre che per i diversi profili professionali (tav. 59).

Con riferimento al complesso dell'occupazione, divari di genere si evidenziano anche per le componenti accessorie del salario, anzi in questo caso essi sono ancora più ampi rispetto a quelli visti per le retribuzioni, considerato che quelle delle donne sono inferiori di quelle degli uomini di circa il 46% e che questo gap si osserva per tutti i profili professionali considerati, oltre che per entrambi i macro settori (tav. 63).

Questi differenziali retributivi sono certamente legati alle diversità di inquadramento, che si portano dietro differenze tabellari di retribuzione. In secondo luogo, le differenze derivano da orari di lavoro disomogenei. Le posizioni a part-time, che come abbiamo visto, non solo sono prevalentemente femminili, ma tra le donne hanno incidenze molto più elevate che tra gli uomini, vengono contate come teste, ma sono retribuite in proporzione all'orario, e quindi abbassano la media retributiva. Infine, le differenze complessive scaturiscono da altri emolumenti (superminimi, incentivi, indennità, ecc.) che sono legati ad attività che nei fatti vengono probabilmente affidate prevalentemente ai maschi, probabilmente anche in ragione di criteri di assegnazione non neutrali. Questa è un'area molto delicata della contrattazione aziendale, che andrebbe debitamente approfondita, in quanto i meccanismi di calcolo e distribuzione nei fatti potrebbero essere una delle cause della penalizzazione delle donne.

Come anticipato, al fine di evitare quanto meno l'effetto dovuto all'eterogeneità dell'orario di lavoro di donne e uomini, possiamo ora ad analizzare specificatamente i differenziali retributivi, misurati attraverso l'esplicitazione della differenza percentuale tra la retribuzione media oraria delle donne e quella degli uomini.

Pur con le necessarie attenzioni richiamate, possiamo osservare che le differenze tra uomini e donne, anche secondo questa prospettiva, permangono piuttosto marcate. Infatti, mediamente la retribuzione della componente femminile ammonta a circa l'89% di quella degli uomini. Questo gap si conferma maggiore nel settore dove è più forte la presenza femminile, ovvero i servizi, mentre è più contenuto nell'industria. Sotto il profilo professionale, fatto salvo quanto già detto in precedenza rispetto alla particolarità del caso dei dirigenti, le differenze a sfavore della componente femminile sono verificate per tutti i profili presi in esame, con divari maggiori nel caso degli operai, seguiti dagli impiegati e dai quadri (tav. 64).

Lo stesso confronto è possibile per le componenti accessorie delle retribuzioni. Anche per questo aspetto si confermano divari sfavorevoli per il segmento femminile rispetto a quello maschile, persino superiori a quelli osservati in termini di retribuzione media oraria. Infatti, rispetto al complesso dell'occupazione, le donne hanno emolumenti accessori mediamente inferiori del 38%; questi gap sono più elevati nel settore dei servizi, dove raggiungono il 49%,

rispetto a quello dell'agricoltura e industria. Per questa componente il profilo professionale più penalizzato è quello dei dirigenti, seguito da quello degli operai (tav. 64).

Da quanto detto consegue quindi che sono le parti accessorie della retribuzione quelle che prevalentemente portano a determinare i divari retributivi di genere. Questi ultimi sono peraltro anche conseguenza del fatto che gli uomini, come abbiamo visto, effettuano molto più lavoro straordinario delle donne. Non disponendo però del costo orario del lavoro eccedente l'ordinario, in questo caso non è pertanto possibile isolarne l'effetto per un calcolo più puntuale.



## 9. OCCUPAZIONE E DISABILITÀ

### 9.1. Occupazione e dinamiche occupazionali delle persone con disabilità

L'insieme delle informazioni previste dalla rilevazione, a partire già dalla precedente indagine, si riferivano, oltre che alle componenti trattate fino ad ora, anche specificatamente al personale con disabilità. Si tratta di informazioni importanti, per quanto circoscritte, e con alcune limitazioni, in quanto i dati statistici sulla presenza dei disabili nel mercato del lavoro sono assai modesti. In particolare, queste informazioni sono utili per misurare gli eventuali divari con le persone senza disabilità, per verificare se alcune caratteristiche dell'occupazione discusse in precedenza possano riguardare i disabili in maniera particolare oppure possano essere invece elementi caratteristici di tutta la popolazione oggetto dell'indagine. Tenendo in particolare conto dell'accezione più ampia di pari opportunità e di inclusione sociale, ci è pertanto sembrato opportuno fornire anche una breve analisi della situazione degli occupati con disabilità.

Come noto, la legge 68/99 e le successive modifiche hanno normato l'istituto delle assunzioni obbligatorie. È utile ricordare che, secondo questa norma, le aziende con più di 14 dipendenti devono riservare una quota destinata a: invalidi civili con percentuale di invalidità dal 46% al 100%, invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%, invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari), invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria, i non vedenti e i sordomuti; categorie protette: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata. Le aziende con oltre 50 dipendenti devono riservare il 7% dei posti a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie precedenti.

Iniziando dai livelli occupazionali, osserviamo in primo luogo che complessivamente a fine 2021 gli occupati con disabilità erano 272, ovvero il 3,3% del totale degli organici di queste imprese. Si tratta dunque di un valore inferiore di quello atteso, in quanto previsto dalla



normativa vigente. Questa percentuale rappresenta tuttavia la pura incidenza sul totale degli occupati. È infatti utile precisare che la normativa prevede tutta una serie di esclusioni, in termini di settori economici, profili professionali e tipologia dei rapporti di lavoro, per il computo della copertura della quota stabilita dalla legislazione. A questo proposito ci corre l'obbligo di precisare che l'indagine non consente di calcolare puntualmente la percentuale di copertura. In ogni caso, per approssimazione, si può ricalcolare la percentuale generale tenendo conto delle principali esenzioni con un approccio cautelativo ed estensivo<sup>14</sup>. Su queste basi il valore si alza al 5,7%, collocandosi quindi su di un livello solo leggermente inferiore di quello atteso. Non va, inoltre, dimenticato che il periodo di riferimento dei dati è quello maggiormente toccato dal periodo emergenziale conseguente alla pandemia, periodo nel quale, non solo si sono avute criticità elevate per le attività lavorative e per l'occupazione, ma attraverso la Circolare n. 19 del dicembre 2020, venivano sospesi gli obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità, nel caso di intervento degli ammortizzatori sociali con causale COVID-19; l'obbligo è stato sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Anche questa indicazione normativa ha dunque certamente prodotto un qualche impatto, sia sulla consistenza degli occupati con disabilità, sia sui movimenti in ingresso.

Nel complesso, tra i lavoratori disabili prevale nettamente la componente maschile, considerato che il tasso di femminilizzazione è pari al 34,6%. Nei servizi però l'incidenza delle donne sale al 40,8%, mentre in agricoltura e industria scende al 26,7% (tav. 65).

A livello settoriale, sebbene il 55% dei lavoratori disabili sia impiegato presso un'impresa del settore dei servizi, si rileva una maggior presenza di questi lavoratori nel settore agricoltura e industria, dove si osserva un'incidenza del 3,8%, mentre nel settore dei servizi risulta decisamente più contenuta (2,9%) (tav. 65)<sup>15</sup>.

Tra il 2020 ed il 2021 l'occupazione delle persone con disabilità appare in contrazione (-4,9%), probabilmente anche in conseguenza degli effetti connessi con la pandemia già più volte richiamati. Sebbene la riduzione sia stata più marcata nel settore agricolo e industriale (-5,5%), essa ha interessato anche il settore dei servizi (-4,4%) ed ha riguardato quasi esclusivamente la componente maschile. La contrazione occupazionale si è determinata in ragione di 14 ingressi, a fronte di 28 uscite (tav. 65).

<sup>14</sup> Ci riferiamo ad esempio al fatto che nel caso dei settori che possono beneficiare di deroghe, le esenzioni riguardano non l'intero personale dipendente, ma solo quello riferibile a specifici profili professionali per i quali l'indagine non forniva però informazioni; inoltre, abbiamo ipotizzato che tutti gli occupati disabili fossero stati assunti ai sensi della legge 68/99 e successive modifiche e pertanto il loro numero è stato dedotto dagli occupati totali, valore questo ultimo che porta quindi ad abbassare ulteriormente il denominatore nella formula di calcolo della quota.

<sup>15</sup> In questo caso ci riferiamo alla semplice incidenza sul totale del personale del settore.

Da quanto esposto, consegue che il tasso di ingresso delle persone con disabilità nel periodo in esame è pari al 5%; l'indicatore è leggermente più elevato per le donne (5,3%) che per gli uomini (4,9%), mentre a livello settoriale risulta maggiore nell'agricoltura e industria (8,1%) rispetto ai servizi (2,6%). In un confronto con la mobilità complessiva degli occupati, si tratta di valori decisamente inferiori (tavv. 66 e 12).

In un quadro di limitata mobilità, i tassi di uscita eccedono in ogni caso sempre i tassi di ingresso, con la sola eccezione della componente femminile del settore agricoltura e industria, dove i secondi sono superiori ai primi (tav. 66).

Nel complesso, anche gli ingressi degli occupati disabili sono dovuti nella stragrande maggioranza dei casi a nuove assunzioni, non si osservano passaggi da un'altra unità produttiva, mentre i passaggi interni da altre categorie sono piuttosto episodici, in quanto limitati a due soli casi. Questa situazione è verificata per entrambi i generi e per i due macro settori economici considerati. Tuttavia, si deve rimarcare che le assunzioni riguardano nella stragrande maggioranza dei casi la componente maschile e il settore agricoltura e industria (tav. 67).

Le promozioni hanno interessato meno del 5% degli occupati con disabilità; pur con le cautele derivanti dalla limitata numerosità dei casi, gli uomini mostrerebbero un tasso superiore (6%) rispetto a quello delle donne (2,1%). Nel complesso, i tassi di promozione dei lavoratori disabili sono inferiori al corrispondente valore riferito all'insieme degli occupati e ciò vale anche per quelli riferiti a donne e uomini. A livello settoriale si osservano tassi di promozione superiori nel settore agricoltura e industria (tav. 68).

Per contro, il principale motivo di uscita dall'impresa sono le dimissioni, che spiegano un quarto dei casi e riguarderebbero quasi completamente la componente femminile ed il macro settore dei servizi.

## 9.2. Le posizioni lavorative: tipologie contrattuali, orari e congedi

Nella quasi totalità dei casi, gli occupati con disabilità beneficiano di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, considerato che circa il 97% di essi si trova in questa condizione; questa percentuale è anche decisamente superiore di quella relativa al complesso degli occupati, ma probabilmente questa differenza è anche conseguenza delle normative vigenti. Questa situazione è verificata sia per le donne, sia per gli uomini, oltre che interessare il settore industriale e quello dei servizi, pur con qualche differenza quantitativa a favore delle donne e del settore dei servizi (tav. 69).

Complessivamente oltre un lavoratore disabile su cinque ha un rapporto di lavoro part time (21,3%), ma nel caso della componente femminile questa percentuale supera il 38%, d'altro canto il tasso di femminilizzazione del lavoro a orario ridotto è pari al 62,1%. Si tratta di



percentuali, leggermente superiori di quelle relative all'insieme degli occupati, mentre risultano inferiori con riferimento alla sola componente femminile. Ciò è dovuto al fatto che tra i lavoratori disabili maschi l'incidenza del part time è doppia rispetto a quella del totale dei dipendenti maschi.

Pressoché la quasi totalità dei rapporti di lavoro part time sono a tempo indeterminato. Si deve inoltre notare che il lavoro part time è più diffuso nel settore dei servizi (26,3%), mentre in quello industriale si attesta al 15%. D'altro canto, circa il 70% degli occupati disabili che lavora a orario ridotto è impiegato nel settore terziario (tavv. 30 e 69).

Poiché, come detto, i lavoratori disabili beneficiano quasi completamente di rapporti di lavoro stabili, il lavoro a tempo determinato è limitato al 3,3%, che sale al 5,5% nel caso della componente maschile e al 5% nel settore agricoltura e industria (tav. 69).

Il lavoro agile, pur spiegando ancora una parte contenuta dei rapporti di lavoro (14%), nel caso di questi lavoratori ha tuttavia un'incidenza doppia rispetto al totale degli occupati. A questo proposito non va però sottovalutato l'impatto della normativa che, considerato il periodo di riferimento dei dati, potrebbe avere favorito tale situazione. Osserviamo altresì che il lavoro agile è più diffuso tra la componente femminile (20,2%) rispetto a quella maschile (10,7%) e soprattutto è praticato decisamente di più nel settore agricoltura e industria (30,8%), che nel caso delle donne sale al 40,6%, rispetto al terziario, dove è praticamente assente (tav. 69).

Infine, sia il lavoro intermittente che quello somministrato sono pressoché inutilizzati tra i lavoratori disabili, aspetto peraltro coerente con il quadro generale descritto in precedenza.

Le trasformazioni contrattuali riguardano un numero estremamente esiguo di lavoratori ed hanno interessato prevalentemente la componente femminile, il settore dei servizi e come tipologia il passaggio da tempo pieno a part time (tav. 70).

Nel 2021 gli occupati con disabilità interessati dalla cig sono stati 4, ovvero meno del 2% del totale, divisi equamente tra cig a zero ore (nessuno a rotazione) e cig non a zero ore (tutti a rotazione). Si tratta esclusivamente di personale maschile impiegato nel settore agricoltura e industria (tav.71).

Per contro, circa il 16% dei lavoratori disabili ha beneficiato di una qualche aspettativa, che nella quasi totalità dei casi ha riguardato i congedi di maternità / paternità. Si tratta di un valore inferiore di quello complessivamente osservato per l'insieme degli occupati. Va altresì rimarcato che queste aspettative si concentrano prevalentemente nel settore terziario e, nel 57% dei casi hanno interessato la componente maschile, anche se nel settore dei servizi il tasso di femminilizzazione delle aspettative è pari al 52%. Va in ogni caso notato che nel complesso delle imprese, in termini relativi, il tasso di assenza delle donne (20,2%) è più elevato di quello degli uomini (14%) (tav. 71).

### 9.3. La formazione, il volume di attività e le retribuzioni

Il numero di ore di formazione di cui ha beneficiato questo segmento dell'occupazione ammonta complessivamente a oltre 3.100 ed ha interessato circa 130 utenti. Ne consegue che in media ogni dipendente con disabilità ha usufruito nell'arco del 2021 di circa 24 ore di formazione, un valore nettamente superiore di quello medio complessivo (tav. 72).

Va tuttavia notato che, anche in questo caso, la componente maschile ha partecipato ad attività formative in misura mediamente superiore di quella femminile, d'altro canto il tasso di femminilizzazione degli utenti è pari al 24,6% e quello riferito al volume della formazione è addirittura pari al 14,4%. Contrariamente al dato generale, dal punto di vista settoriale è il terziario ad offrire, in questo caso, maggiori opportunità formative rispetto al settore agricoltura e industria, anche se il 58% delle ore di formazione e ben il 70% degli utenti sono concentrati in questo ultimo settore. I tassi di copertura in termini di utenti sono significativi (46,6%), soprattutto nel caso degli uomini (53,1%), pur tuttavia risultando sempre inferiori di quelli relativi all'occupazione complessiva (tav. 72).

Venendo al volume di lavoro prestato dai lavoratori disabili, esso ammonta a poco meno di 430.000 ore, pari a circa il 4% del totale, di cui quasi tre quarti attribuibili alla componente maschile e il 55% al settore terziario. Circa il 12% di questo monte ore è rappresentato dal lavoro straordinario, che è soprattutto maschile, in quanto in questo caso l'incidenza è del 16,5%, contro l'1% delle donne, e considerato che le donne pesano solo per il 2,2%. Anche utilizzando la prospettiva delle ore medie annue lavorate, si conferma un volume di lavoro maggiore per gli uomini: 1.681 ore medie annue, contro le 1.237 delle donne; nel complesso il volume medio annuo è pari a 1.531 ore. In particolare, nel settore dei servizi vi è un gap lavorativo più ampio tra donne e uomini a favore di questi ultimi, considerato che in media lavorano 1.733 ore contro le 1.171 delle donne (tav. 73).

Rispetto alle retribuzioni osserviamo che complessivamente il monte retributivo relativo ai lavoratori disabili ammonta a quasi 7 milioni e 300.000 euro, di cui il 6,5% afferisce alle componenti accessorie del salario, che in questo caso incidono in misura leggermente superiore per le donne (7%) rispetto agli uomini (6,3%). I salari si ripartiscono per il 52,7% nei servizi e per il restante 47,3% in agricoltura e industria. Va altresì notato che le componenti accessorie del salario hanno una maggiore incidenza nel settore dei servizi, soprattutto per la componente maschile, mentre nel caso delle donne queste componenti del salario sono decisamente più rilevanti nel settore agricoltura e industria (tavv. 74 e 75).

Venendo infine alle retribuzioni medie pro capite, si conferma in primo luogo quanto visto per l'insieme degli occupati, ovvero che queste ultime sono più elevate nel settore agricoltura e industria rispetto ai servizi e che tale divario è verificato per entrambi i generi, ma risulta meno rilevante per la componente maschile rispetto a quella femminile. Anche il valore medio annuo delle componenti accessorie è più elevato nel settore agricoltura e industria, ma in questo caso

ciò è verificato solo per la componente femminile, in quanto per quella maschile le componenti accessorie del salario sono mediamente più elevate nel terziario (tavv. 76 e 77).

Ne consegue che nel complesso la retribuzione media annua delle donne appare inferiore del 15% di quella degli uomini, ma questo gap si verifica solo nel settore dei servizi. Infatti, in agricoltura e industria si rileva invece un divario salariale del 4,6% favorevole alle donne. Una situazione analoga la si osserva anche con riferimento alle componenti accessorie del salario (tav. 78).

Questi differenziali possono, anche e soprattutto in questo caso, essere legati a differenze di inquadramento da cui ovviamente discendono differenze tabellari di retribuzione, considerato che non si dispone di una distribuzione dei lavoratori disabili neppure per categoria. Peraltro, per questa ragione, e tenuto conto dei numeri relativamente modesti di questo segmento di occupati, abbiamo ritenuto di non calcolare il divario salariale in base alla retribuzione media oraria.



## 10. LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE: SEGREGAZIONE ORIZZONTALE, VERTICALE E ALTRI DIVARI

Come abbiamo avuto modo di sottolineare in questa sede e in precedenti note, nonostante che i dati commentati nei punti precedenti costituiscano un importante bacino informativo su un segmento specifico del mercato del lavoro valdostano, la principale finalità di questa rilevazione è però quella di tentare di identificare eventuali divari di genere all'interno delle aziende oggetto dell'indagine. Con questo ultimo capitolo intendiamo pertanto focalizzare l'attenzione sui meccanismi di disuguaglianza tra donne e uomini, riprendendo e sintetizzando quanto emerso dall'analisi svolta nei precedenti punti. A questo proposito, ci soffermeremo in particolare sulla segregazione orizzontale, su quella verticale e su altre possibili diseguaglianze relative alla stabilità professionale, alla posizione contrattuale, all'accesso e fruizione della formazione e alle retribuzioni.

Partendo dai dati di contesto generale, va in primo luogo richiamata la maggiore femminilizzazione del mercato del lavoro valdostano, che peraltro appare ulteriormente in crescita. In questo quadro, sotto il profilo della segregazione orizzontale, l'attenzione va posta sul fatto che nel complesso del mercato del lavoro circa il 90% delle donne occupate lavora in uno dei comparti del settore dei servizi, che d'altra parte è il solo settore a presentare un tasso di femminilizzazione superiore al 50%, mentre nell'industria è attivo circa il 7% di esse e l'occupazione femminile in agricoltura è marginale. Se si guarda al solo lavoro dipendente, il quadro non si modifica nella sostanza, considerato che il 7,3% è occupata nel secondario e il 92,4% nei servizi. La distribuzione per genere nei vari settori appare più equilibrata per gli uomini, considerato che circa il 34% di essi è occupato nell'industria (33,4% nel caso del lavoro alle dipendenze), il 62,5% nei servizi (65,1% per i dipendenti) e poco meno del 4% (1,5% se dipendenti) in agricoltura. Da ciò consegue che i tassi di femminilizzazione, con riferimento al

lavoro alle dipendenze, siano molto più elevati nei servizi (59,7%) che non nell'industria (18,6%)<sup>16</sup>.

Venendo alle evidenze proprie della rilevazione, dal confronto con i dati di contesto emerge un quadro che pare distinguere parzialmente le grandi imprese dalle altre. Infatti, le imprese con 50 ed oltre dipendenti presentano un livello di femminilizzazione complessivo inferiore rispetto al complesso delle imprese attive in regione, aspetto questo accentuato in particolare con riferimento al settore terziario. Questa situazione si conferma anche distinguendo tra aziende con 100 ed oltre dipendenti e quelle con occupazione inferiore alle 100 unità. Le dimensioni aziendali superiori sembrerebbero pertanto costituire un ambito meno favorevole per l'occupazione femminile, soprattutto nel settore dei servizi, mentre per quello industriale si osserverebbero delle differenze relativamente più contenute, ma pur sempre sfavorevoli rispetto al complesso del sistema produttivo.

Come si è avuto occasione di affermare più volte, l'occupazione femminile si conferma fortemente concentrata nel settore dei servizi: oltre 8 donne su dieci lavorano in un comparto del terziario e questa distribuzione settoriale della componente femminile delle grandi imprese risulta sostanzialmente analoga a quella relativa al complesso delle imprese attive. D'altro canto, tassi di femminilizzazione superiori si osservano proprio in questi comparti.

Abbiamo anche più volte ricordato che la concentrazione settoriale viene, e può essere, valutata in maniera diversa. Può infatti essere letta come un punto di debolezza, in quanto la presenza attiva della componente femminile risulta poco diversificata e quindi più facilmente oggetto di criticità, ma per altri versi può essere interpretata come un punto di forza, in quanto la componente femminile si concentra nei settori maggiormente trainanti l'economia e che costituiscono un consolidato delle professionalità espresse da questo segmento della forza lavoro. Tuttavia, se il terziario offre più opportunità occupazionali alle donne, al tempo stesso è anche un settore che evidenzia gap di genere significativi, aspetti questi ultimi su cui però si tornerà in maniera puntuale successivamente.

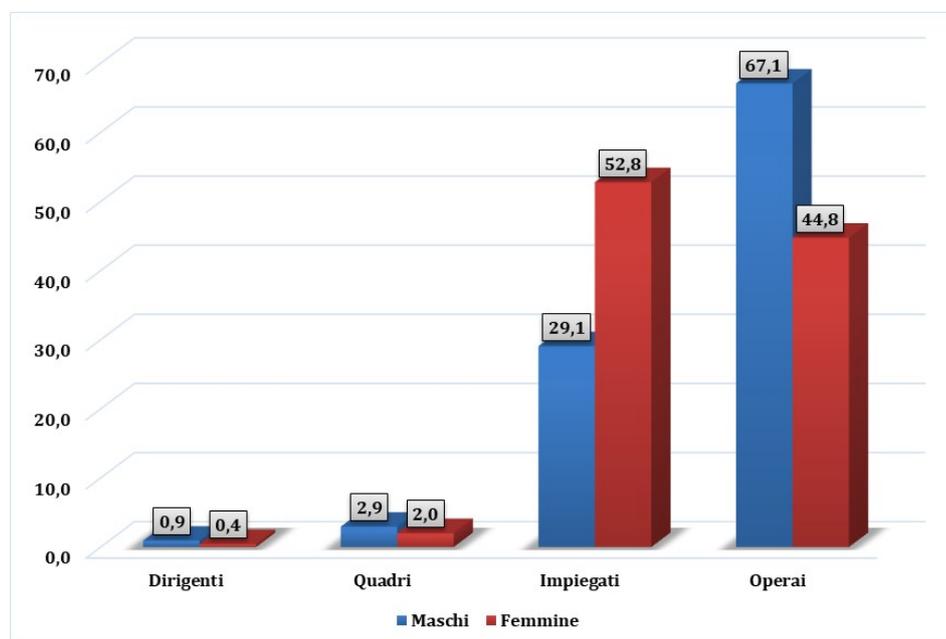
Se la valutazione circa la distribuzione orizzontale può dunque essere interpretata in maniera eterogenea, pur non sottovalutando l'elevata concentrazione del segmento femminile, diversa appare invece la questione relativa alla distribuzione della componente femminile per livelli di responsabilità, ovvero la cosiddetta segregazione verticale.

A questo proposito, va innanzitutto osservato che la distribuzione per genere e categoria evidenzia differenze importanti tra uomini e donne, pur con i limiti derivanti dal disporre di ruoli professionali di carattere piuttosto generale (dirigenti, quadri, impiegati e operai). Infatti,

<sup>16</sup> I dati qui esposti, di fonte Istat, per omogeneità con i riferimenti temporali della rilevazione si riferiscono al 2021.

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. Questi dati confermerebbero dunque il permanere di una segregazione verticale, in quanto le donne risultano sottorappresentate nelle categorie più elevate della scala gerarchica (graf. 29).

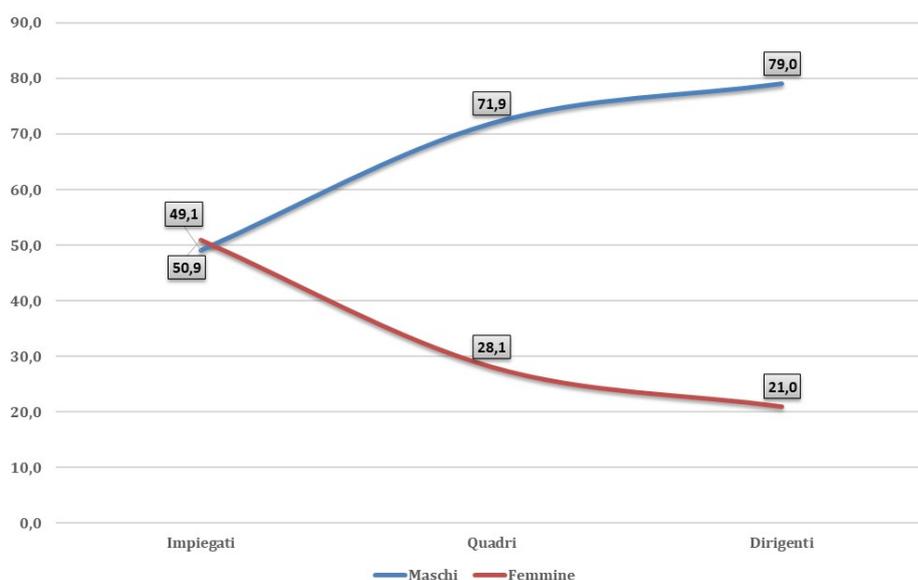
**Graf. 29 – Distribuzione degli occupati per genere e categoria professionale; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Questo aspetto emerge ancora più chiaramente se si considerano i tassi di femminilizzazione delle singole categorie. Secondo questa prospettiva abbiamo, infatti, visto che se le donne rappresentano più della metà degli impiegati, per contro esse costituiscono circa il 27% degli operai, il 28% dei quadri e soltanto il 21% dei dirigenti.

Un'ulteriore prospettiva che può contribuire a chiarire il fenomeno può essere ricavata dalla composizione per genere delle sole categorie ordinabili in termini di carriera, ovvero impiegati, quadri, dirigenti. Questo esercizio è sintetizzato dal graf. 30, da cui si può osservare come gli impiegati presentino 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, dove le donne sono circa il 21% del totale. In sostanza, a mano a mano che aumenta il livello gerarchico, diminuisce la percentuale di donne attive all'interno di quella categoria professionale. Il grafico ci suggerisce anche che per la componente femminile emergerebbe una maggiore difficoltà nel passaggio dalla categoria degli impiegati a quella di quadro, considerato che il tasso di femminilizzazione scende tra le due categorie di oltre 20 punti percentuali, contro una perdita di circa 7 punti percentuali da quadro a dirigente.

**Graf. 30 – Categorie professionali per genere; valori percentuali; 2021**

Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Per valutare se la situazione descritta stia migliorando, è possibile ricavare a tale proposito qualche riflessione attraverso due diverse dimensioni.

Un primo elemento di verifica dell'eventuale evoluzione è rappresentato dai dati relativi alle promozioni. La mobilità verticale costituisce infatti un'informazione importante circa l'andamento nel tempo della segregazione verticale. A questo proposito, abbiamo visto in precedenza che il tasso di promozione delle donne è pari a circa la metà di quello maschile, in sostanza nel complesso un valore significativamente inferiore di quello degli uomini.

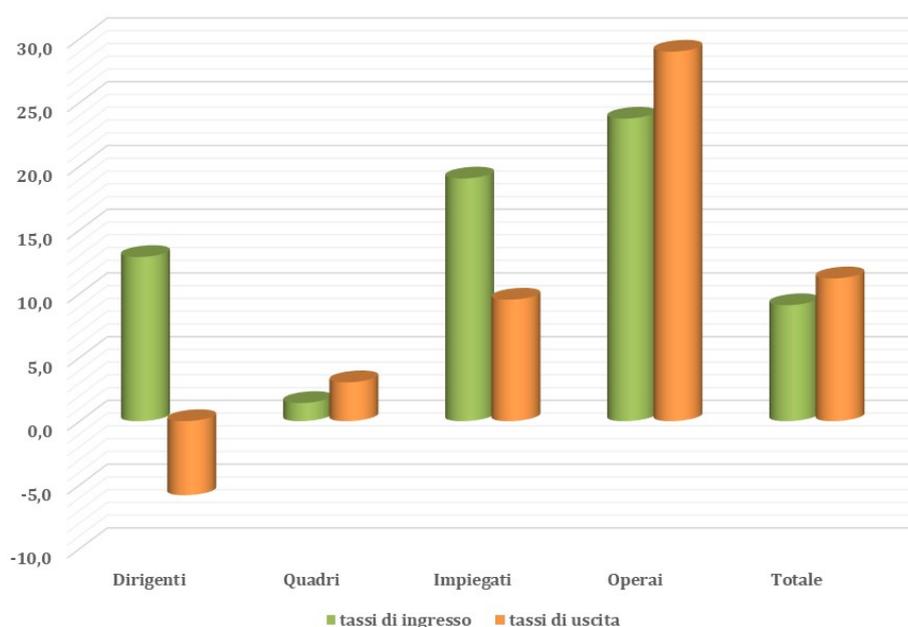
Pur risultando un dato non secondario, questa informazione ci dice, tuttavia, poco rispetto al miglioramento delle carriere delle donne, in quanto riferito all'insieme delle occupate. Per poter individuare con più precisione gli eventuali segnali di miglioramento è necessario analizzare il tasso di promozione femminile per categoria. Dall'analisi dei dati emerge che nel 2021, tra i dirigenti e i quadri, la percentuale di donne che hanno beneficiato di una promozione è superiore, seppure in misura modesta, di quella maschile, anche se va ricordato come la numerosità delle donne in queste categorie sia piuttosto contenuta. Nel caso invece degli altri profili professionali, i tassi di promozione degli uomini sono decisamente superiori di quelli femminili. Questi dati suggeriscono quindi che il miglioramento della segregazione verticale nel tempo sembrerebbe esserci, ma parallelamente ciò avviene ad una velocità piuttosto contenuta.

Questa ipotesi può essere poi ulteriormente suffragata dal fatto che le nuove assunzioni di dirigenti donne rappresentano solo un terzo del complesso delle assunzioni nei ruoli apicali. Queste valutazioni vanno in ogni caso considerate con una certa cautela, in ragione sia delle modeste dimensioni dei fenomeni, quanto meno in alcuni casi, sia per il fatto che sono limitati

ad una annualità, sebbene anche nei precedenti rapporti i dati portavano a conclusioni del tutto analoghe.

I tassi di uscita e quelli di ingresso nei diversi profili professionali sono un secondo elemento che può essere di aiuto per valutare eventuali progressi rispetto alla segregazione verticale. A questo proposito, si può notare che le differenze di genere nei tassi di ingresso evidenziano un gap a favore delle donne per tutti i profili, che tuttavia si accompagna anche a differenze nei tassi di uscita, per i quali i dati mostrano invece valori superiori per le donne per tutte le categorie (graf. 31). Poiché, come abbiamo evidenziato, i tassi di uscita rappresentano le tendenze di ricambio occupazionale “fisiologiche”, mentre i tassi di ingresso risentono anche dell’andamento della domanda aggiuntiva, possiamo affermare che la parziale evoluzione della segregazione verticale è trainata in parte dalla domanda di lavoro, ma riguarda soprattutto fenomeni di ricambio occupazionale. D’altro canto, si è evidenziato che la flessibilità è ampiamente la prima causa delle uscite e che tra le donne essa ha un’incidenza superiore di quella maschile.

**Graf. 31 - Differenze di genere (F-M) nei tassi di ingresso e uscita per categorie professionali; valori percentuali; 2021**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti

Sempre con riferimento alle disparità di genere, è utile analizzare anche gli eventuali squilibri nelle diverse tipologie contrattuali. Partendo dalla stabilità dei rapporti di lavoro, abbiamo visto che il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata e che, sotto questo profilo, non si osservano particolari differenze di genere. Anzi, disaggregando il dato generale per settore economico, si è visto che nel caso dei servizi, settore questo ultimo che in generale evidenzia un tasso di precarietà più elevato dell'agricoltura e industria, il peso del lavoro

femminile a termine è inferiore di quello maschile, risultando quindi meno precarie; ad un esame settoriale più analitico, emerge però che ciò non si verifica nel comparto turistico-commerciale, in particolare per i profili meno qualificati. Resta tuttavia il fatto che le donne risultano più precarie nel settore – quello dei servizi - dove più importante è la loro presenza, e che quindi le donne occupate in questo ambito risultano avere relativamente più rapporti di lavoro a termine di quelle attive nel settore industria.

Venendo al lavoro part time, come era facilmente prevedibile, questo rapporto di lavoro tra le donne è diffuso circa 9 volte di più che tra gli uomini (45,3% contro 6,2%) e, soprattutto, l'incidenza percentuale di questa forma contrattuale tra le occupate nelle imprese di grandi dimensioni è anche più elevata di quella osservata per il complesso delle occupate nel mercato del lavoro regionale. Va infatti evidenziato che il tasso di femminilizzazione degli occupati a orario ridotto nelle imprese con più di 50 dipendenti si attesta all'80%, contro il 78% generale.

La rilevazione non raccoglie informazioni specifiche circa la volontarietà o meno del lavoro a orario ridotto, ma mettendo in relazione l'attività di lavoro straordinario con la quota di occupati che lavorano part time, si può avanzare l'ipotesi che, per almeno una parte non irrilevante di queste occupate, il part time sia probabilmente una scelta involontaria, considerato che nella pratica sono disponibili a svolgere del lavoro aggiuntivo al proprio orario ordinario di lavoro, testimoniato dal volume di lavoro straordinario, e che anzi proprio le occupate part time spiegano la quasi totalità delle ore di lavoro straordinario effettuate dalla componente femminile.

Questa ipotesi trova peraltro anche un'ulteriore conferma nelle trasformazioni dei rapporti di lavoro, che risultano disomogenee tra donne e uomini, considerato che nel primo caso riguardano principalmente il passaggio da orario ridotto a full time, mentre per la componente maschile sono inerenti soprattutto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Da quanto detto consegue che il ricorso al lavoro part time sembrerebbe quindi più dovuto alle esigenze delle imprese, di flessibilità e contenimento dei costi, che a quelle degli individui, relative alla conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. D'altro canto, le attuali clausole flessibili ed elastiche permettono di aumentare e diminuire l'orario di lavoro del contratto part-time trasformandolo "di fatto" in full-time all'occorrenza, ossia in presenza di picchi di lavoro.

Per quanto riguarda le assenze, si è notato che esse interessano prevalentemente le donne (circa il 54%), soprattutto nel caso dei congedi per la cura dei figli, sebbene anche per la componente femminile le aspettative più utilizzate non siano i congedi parentali e quelli per maternità.

Un ulteriore aspetto di attenzione riguarda la formazione, in quanto strumento strategico che contribuisce ad aumentare le competenze dei lavoratori. Come nella precedente edizione, è parso quindi opportuno verificare se nell'accesso di donne e uomini alle opportunità di formazione emergessero divari, in quanto avrebbero potuto essere la conseguenza di un



atteggiamento discriminatorio oppure il frutto di una scelta (ad esempio per maggiori carichi di cura), ma avrebbero anche potuto derivare dal posizionamento all'interno dell'organizzazione. In sostanza, se la componente femminile tende a fare più degli uomini lavori a bassa qualificazione, difficilmente riceverà la stessa formazione dei colleghi maschi.

I dati che emergono dall'indagine non ci consentono di capire in che misura intervengano i diversi fattori evocati, per contro essa ci permette però di confermare che le donne tendono a ricevere meno formazione degli uomini, considerato che il tasso di femminilizzazione è limitato al 29% in termini di utenti (molto al di sotto del tasso di femminilizzazione degli occupati), e del 25% se espresso in volumi di attività formativa, e che ciò comporta che la componente femminile beneficia mediamente di un monte ore formativo pari a circa la metà di quello maschile. Poiché la formazione viene svolta soprattutto dalle aziende industriali, la minore presenza delle donne in questo settore è certamente un fattore che spiega la loro minore partecipazione alle attività formative. In ogni caso, si deve sottolineare che anche nel settore dei servizi gli uomini beneficiano di una formazione maggiore delle donne, anche se il gap è più contenuto rispetto a quello rilevato nel settore agricoltura e industria, il che ci induce a ritenere che la minore presenza non sia il solo motivo della partecipazione inferiore.

Se si considerano poi i tassi di copertura, si può notare che nel caso delle donne una formazione più diffusa la riceverebbero quadri e dirigenti, ovvero i profili professionali con maggiori responsabilità, rispetto alle altre posizioni lavorative. Nel caso degli uomini, invece, le differenze tra le figure professionali sono significativamente minori. Questo aspetto viene anche confermato comparando i tassi di femminilizzazione dei partecipanti alle attività formative distinti per le diverse categorie professionali, con quelli relativi allo stock degli occupati, anch'essi distinti per categoria.

Venendo alle differenze retributive, pur con i limiti indicati nel capitolo specifico (cfr. cap. 8), permangono differenze importanti tra uomini e donne, considerato che nel complesso la retribuzione delle donne ammonta a circa il 66% di quella degli uomini, ma soprattutto che in termini medi orari, ovvero al netto degli effetti distorsivi dovuti alla diversa incidenza del lavoro part time, si attesta all'89%. Gli uomini in media riceverebbero quindi una retribuzione superiore dell'11% rispetto alle donne, un valore sostanzialmente in linea con quanto emerge dalle indagini generali di Istat e di Eurostat.

Anche per questo aspetto, i divari retributivi più ampi si osservano nel terziario, il settore a maggiore occupazione femminile. I gap dei salari femminili sono, inoltre, verificati per quasi tutti i profili professionali presi in esame, fanno eccezione i dirigenti, il cui dato è però spiegabile con alcune situazioni specifiche in relazione alla scarsa numerosità, con divari maggiori nel caso degli operai, seguiti dagli impiegati e dai quadri.

Le ragioni alla base di queste differenze sono ascrivibili prevalentemente alle componenti accessorie delle retribuzioni, per le quali si osservano gap sfavorevoli superiori di quelli

osservati in termini di retribuzione media oraria, e anche al fatto che gli uomini effettuano molto più lavoro straordinario delle donne.

Da quanto esposto finora ci pare quindi di poter confermare, in estrema sintesi, che tra uomini e donne permangono differenze, che in taluni casi risultano essere anche piuttosto significative. Allo stato attuale delle cose, le principali criticità della componente femminile inducono a operare riflessioni più ampie circa le relazioni di genere di cui le politiche devono tenere conto, sia per migliorare la condizione specifica della componente femminile sul mercato del lavoro, in termini di presenza, ma soprattutto di percorsi di carriera, sia in generale per operare delle scelte più complessive sulla società in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Infine, un richiamo conclusivo va fatto rispetto al più ampio tema delle pari opportunità. Gli sforzi nazionali sono indirizzati ad un giusto bilanciamento tra le politiche, allo scopo di conciliare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità con le esigenze di produttività delle imprese e di sostenibilità finanziaria degli interventi pubblici. Tale obiettivo, tra l'altro, è divenuto sempre più necessario a seguito della pandemia da Covid-19, che ha aggravato il rischio di segregazione ed esclusione sociale delle persone con disabilità. Va peraltro sottolineato che il periodo analizzato da questa rilevazione è proprio quello maggiormente toccato dal periodo pandemico, il che comporta una certa cautela nella lettura del quadro che se ne ricava.

In ogni caso, su queste basi, si rileva che la presenza di lavoratori disabili si collocherebbe su di un livello leggermente inferiore quello atteso, si caratterizzerebbe per una minore femminilizzazione rispetto al complesso degli occupati nelle grandi imprese e settorialmente, pur essendo maggiormente concentrati nel settore dei servizi, il ruolo di questi lavoratori sarebbe relativamente maggiore nel settore agricoltura e industria.

Proprio anche in ragione delle conseguenze degli eventi del periodo considerato, l'occupazione di questo segmento di lavoratori appare in contrazione, riduzione che peraltro ha quasi interessato esclusivamente la componente maschile.



## 11. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

*a cura della Consigliera regionale di parità della Valle d'Aosta*

---

Il rapporto biennale, previsto dalla legge 125/1991 sulle azioni positive messe in atto per la promozione della parità tra uomo e donna, ha visto per la prima volta l'estensione alle imprese sopra i 50 dipendenti e l'inserimento di domande relative ad alcune politiche aziendali e all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Tali cambiamenti consentono di acquisire maggiori elementi di conoscenza relativamente alla femminilizzazione delle imprese, alle modalità adottate per colmare il divario di genere, oltre che per sostenere il lavoro femminile e la genitorialità.

I dati relativi ad un biennio, che ricordiamo essere "atipico", in quanto comprendente la pandemia e il primo anno successivo, con tutte le restrizioni ancora vigenti connesse ad esempio al mondo scolastico ed educativo che tanto hanno influito sulla gestione dei bambini e dei ragazzi in particolare ad opera delle madri, ci consegnano una Valle d'Aosta con una costante crescita dell'occupazione femminile, ai primi posti del mercato del lavoro italiano.

Ciò non può che essere considerato positivamente e di particolare interesse appare inoltre come siano le imprese di dimensioni minori ad offrire maggiori opportunità di occupazione e come i settori con maggiore occupazione siano il terziario e servizi.

L'analisi dei ruoli occupati ci mostra una prevalenza femminile tra le impiegate, mentre è molto ridotta tra gli operai e estremamente bassa tra quadri e dirigenti.

Le donne hanno, infine, la netta prevalenza dei contratti part time e un maggiore turn over sia in ingresso che in uscita e tassi di promozione inferiori agli uomini.

Il nostro mercato del lavoro quindi, pur collocandosi tra le posizioni più elevate in Italia per occupazione femminile, si rivela tra luci ed ombre ancora intriso di quel *gender gap* che, nei fatti, vede le donne confinate nel part time e impossibilitate ad accedere in modo diffuso alle cariche apicali e ai ruoli dirigenziali.



Un dato particolarmente significativo è inoltre il minore accesso delle donne alla formazione in tutti i settori economici.

Le ragioni di tali meccanismi si possono presumibilmente ricondurre alla presenza di stereotipi culturali connessi alla suddivisione tradizionale del lavoro di cura, alla scarsa diffusione tra le imprese di buone pratiche, tra cui prevedere strumenti e misure per promuovere la conciliazione famiglia lavoro; alla limitata trasparenza nelle procedure per l'accesso alla qualificazione professionale e ai ruoli dirigenziali.

Di grande interesse risulta anche il fatto che il sistema di reclutamento avvenga in modo differenziato, evidenziando come le imprese maggiormente femminilizzate si affidino di più ai curricula, ai titoli e abbiano introdotto meccanismi di supporto alla conciliazione e sportelli di ascolto per promuovere un ambiente inclusivo.

Certamente andrebbero indagati maggiormente alcuni dati, ma quanto contenuto nei rapporti biennali, alla luce anche dell'evoluzione della normativa che prevede la possibilità per gli enti e le imprese di certificarsi nella prassi UNI 125/2022, ci conferma che sono stati fatti passi avanti nella direzione della parità, sebbene sia ancora molta la strada da percorrere.

Infatti, vanno certamente approfonditi e scardinati alcuni presupposti sul piano culturale, il lavoro di cura non può essere ancora appannaggio quasi completamente delle donne, costringendole al part time che porta con sé un minor reddito e, in prospettiva, una minore pensione. Va promossa una nuova cultura organizzativa che osi aprire ragionamenti sul welfare, sulla flessibilità oraria, sullo *smart working*. Vanno messe in campo sinergie territoriali e va diffusa una nuova concezione della genitorialità che comprenda anche gli uomini.

Il tessuto imprenditoriale, così come tutti noi, non è esente dagli stereotipi e spesso fatica ad allontanarsene: ed è così che non vengono prese in considerazione le donne per ruoli tradizionalmente maschili, come in certi settori produttivi o di responsabilità, e si è molto timidi nel considerare le esigenze di conciliazione anche come competenza degli uomini, preferendo evitare strumenti che nei fatti vengono maggiormente concessi alle donne, come il part time o la flessibilità in entrata o uscita.

Le donne contribuiscono notevolmente al mercato del lavoro valdostano, dato confermato anche nell'imprenditoria femminile, ma necessitano certamente di azioni mirate per poter esprimere pienamente il proprio potenziale, di una valorizzazione di competenze e di poter finalmente avvicinarsi a quel tetto di cristallo che impedisce loro di accedere ai ruoli apicali.

Il rapido evolversi del mercato del lavoro e la necessità di adottare strumenti di *Work life balance* come elemento di attrattività di personale di un'impresa costringeranno a rivedere i modelli organizzativi e a valorizzare le competenze in modo inclusivo e meno tradizionale.

Certamente i rapporti biennali e le relazioni obbligatorie, sostanzialmente simili, per l'accesso ai bandi PNNR saranno a parer mio nei prossimi anni uno strumento essenziale per



comprendere i cambiamenti e i nuovi assetti delle imprese e andranno affiancati nelle analisi alle certificazioni (parità di genere, *Diversity inclusion*, ecc.).

Ringrazio, Dario Ceccarelli per il prezioso lavoro di analisi ed esposizione e l'Ordine regionale dei Consulenti del lavoro per il supporto nella diffusione tra le imprese dell'importanza di una compilazione dei rapporti in modo attento e veritiero.

Consigliera regionale di parità

-Katya Foletto -





## ALLEGATO 1 - TAVOLE STATISTICHE

**Tav. 1 – Occupati per genere e settore economico e relativi tassi di femminilizzazione al 31 dicembre 2021; valori assoluti e percentuali**

	Imprese <100 addetti			Imprese 100 addetti ed oltre			Totale Imprese		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura e industria s.s.	473	148	621	1.757	257	2.014	2.230	405	2.635
Costruzioni	440	59	499	0			440	59	499
Commercio, trasporti e alloggio e ristorazione	550	297	847	1.091	379	1.470	1.641	676	2.317
Informazione, comunicazione, attività immobiliari, finanziarie, professionali e servizi alle imprese	39	103	142	249	227	476	288	330	618
Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche, servizi di intrattenimento	178	571	749	525	986	1.511	703	1.557	2.260
<b>Totale</b>	<b>1.680</b>	<b>1.178</b>	<b>2.858</b>	<b>3.622</b>	<b>1.849</b>	<b>5.471</b>	<b>5.302</b>	<b>3.027</b>	<b>8.329</b>

	Imprese <100 addetti		Imprese 100 addetti ed oltre		Totale Imprese	
	F/MF		F/MF		F/MF	
Agricoltura e industria s.s.		23,8		12,8		15,4
Costruzioni		11,8		-		11,8
Commercio, trasporti e alloggio e ristorazione		35,1		25,8		29,2
Informazione, comunicazione, attività immobiliari, finanziarie, professionali e servizi alle imprese		72,5		47,7		53,4
Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche, servizi di intrattenimento		76,2		65,3		68,9
<b>Totale</b>		<b>41,2</b>		<b>33,8</b>		<b>36,3</b>

**Tav. 2 – Confronto tra i tassi di variazione dell'occupazione dipendente 2020-2021 relativi alle imprese con oltre 50 dipendenti ed il totale dell'occupazione dipendente regionale per genere e macro settore; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Totale</i>	<i>Agricoltura e Industria</i>	<i>Servizi</i>
Totale occupazione dipendente	1,4	-2,1	1,2
Occupazione dipendente grandi imprese	20,2	8,0	29,0
<b>MASCHI</b>	<i>Totale</i>	<i>Agricoltura e Industria</i>	<i>Servizi</i>
Totale occupazione dipendente	1,9	-4,6	3,3
Occupazione dipendente grandi imprese	21,1	7,7	38,5
<b>FEMMINE</b>	<i>Totale</i>	<i>Agricoltura e Industria</i>	<i>Servizi</i>
Totale occupazione dipendente	0,9	10,2	-0,1
Occupazione dipendente grandi imprese	18,6	9,2	20,4

**Tav. 3 – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e settore al 31/12/2021; valori assoluti**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Agricoltura e industria s.s.	30	110	864	1.631	2.635
Costruzioni	1	2	148	348	499
Commercio, trasporti e alloggio e ristorazione	13	20	554	1.730	2.317
Informazione, comunicazione, attività immobiliari, finanziarie, professionali e servizi alle imprese	14	78	416	110	618
Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche, servizi di intrattenimento	4	7	1.157	1.092	2.260
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>217</b>	<b>3.139</b>	<b>4.911</b>	<b>8.329</b>
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Agricoltura e industria s.s.	25	89	583	1.533	2.230
Costruzioni	1	2	92	345	440
Commercio, trasporti e alloggio e ristorazione	11	14	267	1.349	1.641
Informazione, comunicazione, attività immobiliari, finanziarie, professionali e servizi alle imprese	9	45	199	35	288
Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche, servizi di intrattenimento	3	6	400	294	703
<b>Totale</b>	<b>49</b>	<b>156</b>	<b>1.541</b>	<b>3.556</b>	<b>5.302</b>
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Agricoltura e industria s.s.	5	21	281	98	405
Costruzioni	0	0	56	3	59
Commercio, trasporti e alloggio e ristorazione	2	6	287	381	676
Informazione, comunicazione, attività immobiliari, finanziarie, professionali e servizi alle imprese	5	33	217	75	330
Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche, servizi di intrattenimento	1	1	757	798	1.557
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>61</b>	<b>1.598</b>	<b>1.355</b>	<b>3.027</b>

**Tav. 4 – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2020 e 31/12/2021 e nel 2021; totale imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	61	218	2.885	3.767	6.931
Entrate	9	19	803	3.468	4.299
Uscite	8	20	549	2.324	2.901
Stock 2021	62	217	3.139	4.911	8.329
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	50	156	1.485	2.687	4.378
Entrate	6	13	260	2.287	2.566
Uscite	7	13	204	1.418	1.642
Stock 2021	49	156	1.541	3.556	5.302
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	11	62	1.400	1.080	2.553
Entrate	3	6	543	1.181	1.733
Uscite	1	7	345	906	1.259
Stock 2021	13	61	1.598	1.355	3.027
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	18,0	28,4	48,5	28,7	36,8
Entrate	33,3	31,6	67,6	34,1	40,3
Uscite	12,5	35,0	62,8	39,0	43,4
Stock 2021	21,0	28,1	50,9	27,6	36,3

**Tav. 5 – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2020 e 31/12/2021 e nel 2021; agricoltura e industria s.s.; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	25	106	823	1.503	2.457
Entrate	6	9	98	464	577
Uscite	1	5	57	336	399
Stock 2021	30	110	864	1.631	2.635
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	23	85	553	1.423	2.084
Entrate	3	7	74	429	513
Uscite	1	3	44	319	367
Stock 2021	25	89	583	1.533	2.230
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	2	21	270	80	373
Entrate	3	2	24	35	64
Uscite	0	2	13	17	32
Stock 2021	5	21	281	98	405
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	8,0	19,8	32,8	5,3	15,2
Entrate	50,0	22,2	24,5	7,5	11,1
Uscite	0,0	40,0	22,8	5,1	8,0
Stock 2021	16,7	19,1	32,5	6,0	15,4

**Tav. 6 – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2020 e 31/12/2021 e nel 2021; costruzioni; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	1	2	120	323	446
Entrate	0	0	60	174	234
Uscite	0	0	32	149	181
Stock 2021	1	2	148	348	499
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	1	2	71	320	394
Entrate	0	0	45	173	218
Uscite	0	0	24	148	172
Stock 2021	1	2	92	345	440
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	0	0	49	3	52
Entrate	0	0	15	1	16
Uscite	0	0	8	1	9
Stock 2021	0	0	56	3	59
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	0,0	0,0	40,8	0,9	11,7
Entrate	0,0	0,0	25,0	0,6	6,8
Uscite	0,0	0,0	25,0	0,7	5,0
Stock 2021	0,0	0,0	37,8	0,9	11,8

**Tav. 7 – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2020 e 31/12/2021 e nel 2021; commercio, trasporti, alloggio e ristorazione; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	14	20	450	921	1.405
Entrate	0	2	268	1.924	2.194
Uscite	1	2	164	1.115	1.282
Stock 2021	13	20	554	1.730	2.317
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	12	13	262	684	971
Entrate	0	1	53	1.450	1.504
Uscite	1	0	48	785	834
Stock 2021	11	14	267	1.349	1.641
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	2	7	188	237	434
Entrate	0	1	215	474	690
Uscite	0	2	116	330	448
Stock 2021	2	6	287	381	676
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	14,3	35,0	41,8	25,7	30,9
Entrate	0,0	50,0	80,2	24,6	31,4
Uscite	0,0	100,0	70,7	29,6	34,9
Stock 2021	15,4	30,0	51,8	22,0	29,2

**Tav. 8 – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2020 e 31/12/2021 e nel 2021; informazione, comunicazione, attività immobiliari, finanziarie, professionali e servizi alle imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	17	83	414	117	631
Entrate	2	6	33	14	55
Uscite	5	11	31	21	68
Stock 2021	14	78	416	110	618
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	12	50	194	34	290
Entrate	2	4	21	2	29
Uscite	5	9	16	1	31
Stock 2021	9	45	199	35	288
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	5	33	220	83	341
Entrate	0	2	12	12	26
Uscite	0	2	15	20	37
Stock 2021	5	33	217	75	330
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	29,4	39,8	53,1	70,9	54,0
Entrate	0,0	33,3	36,4	85,7	47,3
Uscite	0,0	18,2	48,4	95,2	54,4
Stock 2021	35,7	42,3	52,2	68,2	53,4

**Tav. 9 – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2020 e 31/12/2021 e nel 2021; istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche, servizi di intrattenimento; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	4	7	1.078	903	1.992
Entrate	1	2	344	892	1.239
Uscite	1	2	265	703	971
Stock 2021	4	7	1.157	1.092	2.260
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	2	6	405	226	639
Entrate	1	1	67	233	302
Uscite	0	1	72	165	238
Stock 2021	3	6	400	294	703
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	2	1	673	677	1.353
Entrate	0	1	277	659	937
Uscite	1	1	193	538	733
Stock 2021	1	1	757	798	1.557
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	50,0	14,3	62,4	75,0	67,9
Entrate	0,0	50,0	80,5	73,9	75,6
Uscite	100,0	50,0	72,8	76,5	75,5
Stock 2021	25,0	14,3	65,4	73,1	68,9



**Tav. 10 – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2020 e 31/12/2021 e nel 2021; imprese con meno di 100 dipendenti; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	15	71	779	1.406	2.271
Entrate	3	13	398	1.630	2.044
Uscite	4	10	306	1.137	1.457
Stock 2021	14	74	871	1.899	2.858
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	11	42	329	963	1.345
Entrate	3	8	145	1.017	1.173
Uscite	3	8	101	726	838
Stock 2021	11	42	373	1.254	1.680
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	4	29	450	443	926
Entrate	0	5	253	613	871
Uscite	1	2	205	411	619
Stock 2021	3	32	498	645	1.178
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	26,7	40,8	57,8	31,5	40,8
Entrate	0,0	38,5	63,6	37,6	42,6
Uscite	25,0	20,0	67,0	36,1	42,5
Stock 2021	21,4	43,2	57,2	34,0	41,2

**Tav. 11 – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2020 e 31/12/2021 e nel 2021; imprese con 100 ed oltre dipendenti; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	46	147	2.106	2.361	4.660
Entrate	6	6	405	1.838	2.255
Uscite	4	10	243	1.187	1.444
Stock 2021	48	143	2.268	3.012	5.471
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	39	114	1.156	1.724	3.033
Entrate	3	5	115	1.270	1.393
Uscite	4	5	103	692	804
Stock 2021	38	114	1.168	2.302	3.622
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	7	33	950	637	1.627
Entrate	3	1	290	568	862
Uscite	0	5	140	495	640
Stock 2021	10	29	1.100	710	1.849
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2020	15,2	22,4	45,1	27,0	34,9
Entrate	50,0	16,7	71,6	30,9	38,2
Uscite	0,0	50,0	57,6	41,7	44,3
Stock 2021	20,8	20,3	48,5	23,6	33,8

**Tav. 12 - Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2021; totale imprese; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	14,6	8,7	26,7	79,9	56,3
Tassi di uscita	13,0	9,2	18,2	53,6	38,0
Turnover totale	27,6	17,9	44,9	133,5	94,4
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	12,1	8,3	17,2	73,3	53,0
Tassi di uscita	14,1	8,3	13,5	45,4	33,9
Turnover totale	26,3	16,7	30,7	118,7	86,9
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	25,0	9,8	36,2	97,0	62,1
Tassi di uscita	8,3	11,4	23,0	74,4	45,1
Turnover totale	33,3	21,1	59,2	171,4	107,2

**Tav. 13 - Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2021; agricoltura e industria in s.s.; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	21,8	8,3	11,6	29,6	22,7
Tassi di uscita	3,6	4,6	6,8	21,4	15,7
Turnover totale	25,5	13,0	18,4	51,1	38,3
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	12,5	8,0	13,0	29,0	23,8
Tassi di uscita	4,2	3,4	7,7	21,6	17,0
Turnover totale	16,7	11,5	20,8	50,6	40,8
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	85,7	9,5	8,7	39,3	16,5
Tassi di uscita	0,0	9,5	4,7	19,1	8,2
Turnover totale	85,7	19,0	13,4	58,4	24,7

**Tav. 14 - Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2021; costruzioni; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	0,0	44,8	51,9	49,5
Tassi di uscita	0,0	0,0	23,9	44,4	38,3
Turnover totale	0,0	0,0	68,7	96,3	87,8
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	0,0	55,2	52,0	52,3
Tassi di uscita	0,0	0,0	29,4	44,5	41,2
Turnover totale	0,0	0,0	84,7	96,5	93,5
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	-	-	28,6	33,3	28,8
Tassi di uscita	-	-	15,2	33,3	16,2
Turnover totale	-	-	43,8	66,7	45,0

**Tav. 15 – Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2021; commercio, trasporti, alloggio e ristorazione; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	10,0	53,4	145,2	117,9
Tassi di uscita	7,4	10,0	32,7	84,1	68,9
Turnover totale	7,4	20,0	86,1	229,3	186,8
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	7,4	20,0	142,6	115,2
Tassi di uscita	8,7	0,0	18,1	77,2	63,9
Turnover totale	8,7	7,4	38,2	219,9	179,0
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	15,4	90,5	153,4	124,3
Tassi di uscita	0,0	30,8	48,8	106,8	80,7
Turnover totale	0,0	46,2	139,4	260,2	205,0

**Tav. 16 – Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2021; informazione, comunicazione, attività immobiliari, finanziarie, professionali e servizi alle imprese; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	12,9	7,5	8,0	12,3	8,8
Tassi di uscita	32,3	13,7	7,5	18,5	10,9
Turnover totale	45,2	21,1	15,4	30,8	19,7
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	19,0	8,4	10,7	5,8	10,0
Tassi di uscita	47,6	18,9	8,1	2,9	10,7
Turnover totale	66,7	27,4	18,8	8,7	20,8
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	6,1	5,5	15,2	7,7
Tassi di uscita	0,0	6,1	6,9	25,3	11,0
Turnover totale	0,0	12,1	12,4	40,5	18,8

**Tav. 17 – Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2021; istruzione, sanità ed assistenza sociale, attività artistiche, servizi di intrattenimento; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	25,0	28,6	30,8	89,4	58,3
Tassi di uscita	25,0	28,6	23,7	70,5	45,7
Turnover totale	50,0	57,1	54,5	159,9	104,0
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	40,0	16,7	16,6	89,6	45,0
Tassi di uscita	0,0	16,7	17,9	63,5	35,5
Turnover totale	40,0	33,3	34,5	153,1	80,5
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	100,0	38,7	89,4	64,4
Tassi di uscita	66,7	100,0	27,0	72,9	50,4
Turnover totale	66,7	200,0	65,7	162,3	114,8

**Tav. 18 - Entrate nell'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; totale imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	13	98	111
Passaggio da altra categoria	3	11	65	47	126
Nuova assunzione	6	8	709	3.339	4.062
<b>Entrate totale</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>787</b>	<b>3.484</b>	<b>4.299</b>
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	16	24
Passaggio da altra categoria	2	7	32	37	78
Nuova assunzione	4	6	204	2.250	2.464
<b>Entrate totale</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>244</b>	<b>2.303</b>	<b>2.566</b>
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	5	82	87
Passaggio da altra categoria	1	4	33	10	48
Nuova assunzione	2	2	505	1.089	1.598
<b>Entrate totale</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>543</b>	<b>1.181</b>	<b>1.733</b>
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	#DIV/0!	#DIV/0!	38,5	83,7	78,4
Passaggio da altra categoria	33,3	36,4	50,8	21,3	38,1
Nuova assunzione	33,3	25,0	71,2	32,6	39,3
<b>Entrate totale</b>	<b>33,3</b>	<b>31,6</b>	<b>69,0</b>	<b>33,9</b>	<b>40,3</b>

**Tav. 19 - Entrate nell'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; agricoltura e industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	5	6	11
Passaggio da altra categoria	2	2	19	31	54
Nuova assunzione	4	7	118	617	746
<b>Entrate totale</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>142</b>	<b>654</b>	<b>811</b>
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	5	6	11
Passaggio da altra categoria	1	2	16	31	50
Nuova assunzione	2	5	82	581	670
<b>Entrate totale</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>103</b>	<b>618</b>	<b>731</b>
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0
Passaggio da altra categoria	1	0	3	0	4
Nuova assunzione	2	2	36	36	76
<b>Entrate totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>80</b>
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	#DIV/0!	#DIV/0!	0,0	0,0	0,0
Passaggio da altra categoria	50,0	0,0	15,8	0,0	7,4
Nuova assunzione	50,0	28,6	30,5	5,8	10,2
<b>Entrate totale</b>	<b>50,0</b>	<b>22,2</b>	<b>27,5</b>	<b>5,5</b>	<b>9,9</b>

**Tav. 20 - Entrate nell'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	92	100
Passaggio da altra categoria	1	9	46	16	72
Nuova assunzione	2	1	591	2.722	3.316
<b>Entrate totale</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>645</b>	<b>2.830</b>	<b>3.488</b>
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	3	10	13
Passaggio da altra categoria	1	5	16	6	28
Nuova assunzione	2	1	122	1.669	1.794
<b>Entrate totale</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>141</b>	<b>1.685</b>	<b>1.835</b>
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	5	82	87
Passaggio da altra categoria	0	4	30	10	44
Nuova assunzione	0	0	469	1.053	1.522
<b>Entrate totale</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>504</b>	<b>1.145</b>	<b>1.653</b>
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	#DIV/0!	#DIV/0!	62,5	89,1	87,0
Passaggio da altra categoria	0,0	44,4	65,2	62,5	61,1
Nuova assunzione	0,0	0,0	79,4	38,7	45,9
<b>Entrate totale</b>	<b>0,0</b>	<b>40,0</b>	<b>78,1</b>	<b>40,5</b>	<b>47,4</b>

**Tav. 21 - Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; totale imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	15	122	137
Passaggio ad altra categoria	0	4	19	59	82
Cessazione rapporto di lavoro	8	16	527	2.130	2.681
<i>di cui</i>					
<i>Licenziamento collettivo</i>	0	0	5	27	32
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0	1	6	13	20
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0	0	1	13	14
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0	1	2	11	14
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0	0	1	2	3
<i>licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Dimissioni</i>	2	5	155	407	569
<i>di cui Dimissioni con figli 0-3 anni</i>	0	0	2	7	9
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0	0	13	114	127
<i>Decesso</i>	0	0	4	5	9
<i>Risoluzione consensuale</i>	1	1	7	4	13
<i>Cessazione attività</i>	0	0	0	0	0
<i>Pensionamenti</i>	4	4	23	19	50
<i>Prepensionamenti</i>	0	3	7	0	10
<i>Scadenza contratto</i>	1	0	285	1.341	1.627
<i>Altro motivo</i>	0	1	18	174	193
Uscite totale	8	20	561	2.311	2.900
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	34	42
Passaggio ad altra categoria	0	3	12	45	60
Cessazione rapporto di lavoro	7	10	193	1.329	1.539
<i>di cui</i>					
<i>Licenziamento collettivo</i>	0	0	5	27	32
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0	0	4	8	12
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0	0	0	3	3
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0	0	1	9	10
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0	0	1	2	3
<i>licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Dimissioni</i>	2	3	77	235	317
<i>di cui Dimissioni con figli 0-3 anni</i>	0	0	1	5	6
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0	0	4	77	81
<i>Decesso</i>	0	0	2	4	6
<i>Risoluzione consensuale</i>	1	1	6	4	12
<i>Cessazione attività</i>	0	0	0	0	0
<i>Pensionamenti</i>	4	4	14	16	38
<i>Prepensionamenti</i>	0	1	1	0	2
<i>Scadenza contratto</i>	0	0	72	827	899
<i>Altro motivo</i>	0	1	6	117	124
Uscite totale	7	13	213	1.408	1.641
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	7	88	95
Passaggio ad altra categoria	0	1	7	14	22
Cessazione rapporto di lavoro	1	6	334	801	1.142
<i>di cui</i>					
<i>Licenziamento collettivo</i>	0	0	0	0	0
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0	1	2	5	8
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0	0	1	10	11
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0	1	1	2	4
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Dimissioni</i>	0	2	78	172	252
<i>di cui Dimissioni con figli 0-3 anni</i>	0	0	1	2	3
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0	0	9	37	46
<i>Decesso</i>	0	0	2	1	3
<i>Risoluzione consensuale</i>	0	0	1	0	1
<i>Cessazione attività</i>	0	0	0	0	0
<i>Pensionamenti</i>	0	0	9	3	12
<i>Prepensionamenti</i>	0	2	6	0	8
<i>Scadenza contratto</i>	1	0	213	514	728
<i>Altro motivo</i>	0	0	12	57	69
Uscite totale	1	7	348	903	1.259
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	-	-	46,7	72,1	69,3
Passaggio ad altra categoria	-	25,0	36,8	23,7	26,8
Cessazione rapporto di lavoro	12,5	37,5	63,4	37,6	42,6
<i>di cui</i>					
<i>Licenziamento collettivo</i>	-	-	0,0	0,0	0,0
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	-	100,0	33,3	38,5	40,0
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	-	-	100,0	76,9	78,6
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	-	100,0	50,0	18,2	28,6
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	-	-	0,0	0,0	0,0
<i>licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	-	-	-	-	-
<i>Dimissioni</i>	0,0	40,0	50,3	42,3	44,3
<i>di cui Dimissioni con figli 0-3 anni</i>	-	-	50	29	33
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	-	-	69,2	32,5	36,2
<i>Decesso</i>	-	-	50,0	20,0	33,3
<i>Risoluzione consensuale</i>	0,0	0,0	14,3	0,0	7,7
<i>Cessazione attività</i>	-	-	-	-	-
<i>Pensionamenti</i>	0,0	0,0	39,1	15,8	24,0
<i>Prepensionamenti</i>	-	66,7	85,7	-	80,0
<i>Scadenza contratto</i>	100,0	-	74,7	38,3	44,7
<i>Altro motivo</i>	-	0,0	66,7	32,8	35,8
Uscite totale	12,5	35,0	62,0	39,1	43,4



**Tav. 22 - Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; agricoltura e industria; valori assoluti e percentuali**

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	7	29	36
Passaggio ad altra categoria	0	2	5	35	42
Cessazione rapporto di lavoro	1	3	88	410	502
di cui					
Licenziamento collettivo	0	0	5	27	32
Licenziamento per giusta causa	0	0	2	4	6
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	1	0	1
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	2	5	7
licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	1	1	2
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0	0	0	0	0
Dimissioni	1	1	34	105	141
di cui Dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	2	5	7
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	1	27	28
Decesso	0	0	2	2	4
Risoluzione consensuale	0	0	5	2	7
Cessazione attività	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	1	10	9	20
Prepensionamenti	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	19	212	231
Altro motivo	0	1	6	16	23
Uscite totale	1	5	100	474	580
<b>MASCHI</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Quadri</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	5	25	30
Passaggio ad altra categoria	0	1	4	35	40
Cessazione rapporto di lavoro	1	2	69	397	469
di cui					
Licenziamento collettivo	0	0	5	27	32
Licenziamento per giusta causa	0	0	1	4	5
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	1	5	6
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	1	1	2
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0	0	0	0	0
Dimissioni	1	0	26	100	127
di cui Dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	1	3	4
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	1	27	28
Decesso	0	0	2	2	4
Risoluzione consensuale	0	0	4	2	6
Cessazione attività	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	1	8	8	17
Prepensionamenti	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	15	209	224
Altro motivo	0	1	5	12	18
Uscite totale	1	3	78	457	539
<b>FEMMINE</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Quadri</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	2	4	6
Passaggio ad altra categoria	0	1	1	0	2
Cessazione rapporto di lavoro	0	1	19	13	33
di cui					
Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	0	1	0	1
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	1	0	1
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	1	0	1
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	1	8	5	14
di cui Dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	1	2	3
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	1	0	1
Cessazione attività	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	2	1	3
Prepensionamenti	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	4	3	7
Altro motivo	0	0	1	4	5
Uscite totale	0	2	22	17	41
<b>F/MF</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Quadri</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	-	-	28,6	13,8	16,7
Passaggio ad altra categoria	-	50,0	20,0	0,0	4,8
Cessazione rapporto di lavoro	0,0	33,3	21,6	3,2	6,6
di cui					
Licenziamento collettivo	-	-	0,0	0,0	0,0
Licenziamento per giusta causa	-	-	50,0	0,0	16,7
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	-	-	100,0	-	100,0
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	-	-	50,0	0,0	14,3
Licenziamento per giusta causa durante formazione	-	-	0,0	0,0	0,0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	-	-	-	-	-
Dimissioni	0,0	100,0	23,5	4,8	9,9
di cui Dimissioni con figli 0-3 anni	-	-	50,0	40,0	42,9
Modifica del termine inizialmente fissato	-	-	0,0	0,0	0,0
Decesso	-	-	0,0	0,0	0,0
Risoluzione consensuale	-	-	20,0	0,0	14,3
Cessazione attività	-	-	-	-	-
Pensionamenti	-	0,0	20,0	11,1	15,0
Prepensionamenti	-	-	-	-	-
Scadenza contratto	-	-	21,1	1,4	3,0
Altro motivo	-	0,0	16,7	25,0	21,7
Uscite totale	0,0	40,0	22,0	3,6	7,1

**Tav. 23 - Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Quadri</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	93	101
Passaggio ad altra categoria	0	2	14	24	40
Cessazione rapporto di lavoro	7	13	439	1.720	2.179
di cui					
Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	1	4	9	14
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	13	13
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	1	0	6	7
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	1	1
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0	0	0	0	0
Dimissioni	1	4	121	302	428
di cui Dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	2	2
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	12	87	99
Decesso	0	0	2	3	5
Risoluzione consensuale	1	1	2	2	6
Cessazione attività	0	0	0	0	0
Pensionamenti	4	3	13	10	30
Prepensionamenti	0	3	7	0	10
Scadenza contratto	1	0	266	1.129	1.396
Altro motivo	0	0	12	158	170
Uscite totale	7	15	461	1.837	2.320
<b>MASCHI</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Quadri</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	3	9	12
Passaggio ad altra categoria	0	2	8	10	20
Cessazione rapporto di lavoro	6	8	124	932	1.070
di cui					
Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	0	3	4	7
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	3	3
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	4	4
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	1	1
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0	0	0	0	0
Dimissioni	1	3	51	135	190
di cui Dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	2	2
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	3	50	53
Decesso	0	0	0	2	2
Risoluzione consensuale	1	1	2	2	6
Cessazione attività	0	0	0	0	0
Pensionamenti	4	3	6	8	21
Prepensionamenti	0	1	1	0	2
Scadenza contratto	0	0	57	618	675
Altro motivo	0	0	1	105	106
Uscite totale	6	10	135	951	1.102
<b>FEMMINE</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Quadri</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	5	84	89
Passaggio ad altra categoria	0	0	6	14	20
Cessazione rapporto di lavoro	1	5	315	788	1.109
di cui					
Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	1	1	5	7
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	10	10
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	1	0	2	3
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	1	70	167	238
di cui Dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	9	37	46
Decesso	0	0	2	1	3
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	7	2	9
Prepensionamenti	0	2	6	0	8
Scadenza contratto	1	0	209	511	721
Altro motivo	0	0	11	53	64
Uscite totale	1	5	326	886	1.218
<b>F/MF</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Quadri</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	-	-	62,5	90,3	88,1
Passaggio ad altra categoria	-	0,0	42,9	58,3	50,0
Cessazione rapporto di lavoro	14,3	38,5	71,8	45,8	50,9
di cui					
Licenziamento collettivo	-	-	-	-	-
Licenziamento per giusta causa	-	100,0	25,0	55,6	50,0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	-	-	-	76,9	76,9
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	-	100,0	-	33,3	42,9
Licenziamento per giusta causa durante formazione	-	-	-	0,0	0,0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	-	-	-	-	-
Dimissioni	0,0	25,0	57,9	55,3	55,6
di cui Dimissioni con figli 0-3 anni	-	-	-	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	-	-	75,0	42,5	46,5
Decesso	-	-	100,0	33,3	60,0
Risoluzione consensuale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cessazione attività	-	-	-	-	-
Pensionamenti	0,0	0,0	53,8	20,0	30,0
Prepensionamenti	-	66,7	85,7	-	80,0
Scadenza contratto	100,0	-	78,6	45,3	51,6
Altro motivo	-	-	91,7	33,5	37,6
Uscite totale	14,3	33,3	70,7	48,2	52,5

**Tav. 24 – Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e macro tipologia; 2021; totale imprese; valori assoluti**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	15	122	137
Passaggio ad altra categoria	0	4	19	59	82
Uscite generazionali	4	7	34	24	69
Uscite congiunturali	3	8	177	477	665
Uscite per flessibilità	1	0	298	1.455	1.754
Altri motivi	0	1	18	174	193
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>561</b>	<b>2.311</b>	<b>2.900</b>
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	34	42
Passaggio ad altra categoria	0	3	12	45	60
Uscite generazionali	4	5	17	20	46
Uscite congiunturali	3	4	94	288	389
Uscite per flessibilità	0	0	76	904	980
Altri motivi	0	1	6	117	124
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>213</b>	<b>1.408</b>	<b>1.641</b>
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	7	88	95
Passaggio ad altra categoria	0	1	7	14	22
Uscite generazionali	0	2	17	4	23
Uscite congiunturali	0	4	83	189	276
Uscite per flessibilità	1	0	222	551	774
Altri motivi	0	0	12	57	69
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>348</b>	<b>903</b>	<b>1.259</b>

**Tav. 25 – Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e macro tipologia; 2021; agricoltura e industria; valori assoluti**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	7	29	36
Passaggio ad altra categoria	0	2	5	35	42
Uscite generazionali	0	1	12	11	24
Uscite congiunturali	1	1	50	144	196
Uscite per flessibilità	0	0	20	239	259
Altri motivi	0	1	6	16	23
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>474</b>	<b>580</b>
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	5	25	30
Passaggio ad altra categoria	0	1	4	35	40
Uscite generazionali	0	1	10	10	21
Uscite congiunturali	1	0	38	139	178
Uscite per flessibilità	0	0	16	236	252
Altri motivi	0	1	5	12	18
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>78</b>	<b>457</b>	<b>539</b>
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	2	4	6
Passaggio ad altra categoria	0	1	1	0	2
Uscite generazionali	0	0	2	1	3
Uscite congiunturali	0	1	12	5	18
Uscite per flessibilità	0	0	4	3	7
Altri motivi	0	0	1	4	5
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>41</b>

**Tav. 26 – Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e macro tipologia; 2021; servizi; valori assoluti**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	93	101
Passaggio ad altra categoria	0	2	14	24	40
Uscite generazionali	4	6	22	13	45
Uscite congiunturali	2	7	127	333	469
Uscite per flessibilità	1	0	278	1.216	1.495
Altri motivi	0	0	12	158	170
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>461</b>	<b>1.837</b>	<b>2.320</b>
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	3	9	12
Passaggio ad altra categoria	0	2	8	10	20
Uscite generazionali	4	4	7	10	25
Uscite congiunturali	2	4	56	149	211
Uscite per flessibilità	0	0	60	668	728
Altri motivi	0	0	1	105	106
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>135</b>	<b>951</b>	<b>1.102</b>
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	5	84	89
Passaggio ad altra categoria	0	0	6	14	20
Uscite generazionali	0	2	15	3	20
Uscite congiunturali	0	3	71	184	258
Uscite per flessibilità	1	0	218	548	767
Altri motivi	0	0	11	53	64
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>326</b>	<b>886</b>	<b>1.218</b>

**Tav. 27 – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni per genere e categoria professionale, tassi di femminilizzazione e tassi di promozione; 31/12/2021 e anno 2021; totale imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2021	62	217	3.086	4.713	251	8.329
Promozioni	2	19	255	370	14	660
Assunzioni	7	9	512	2.299	150	2.977
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2021	49	156	1.505	3.442	150	5.302
Promozioni	1	12	157	337	10	517
Assunzioni	5	6	155	1.573	89	1.828
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	13	61	1.581	1.271	101	3.027
Promozioni	1	7	98	33	4	143
Assunzioni	2	3	357	726	61	1.149
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2021	21,0	28,1	51,2	27,0	40,2	36,3
Promozioni	50,0	36,8	38,4	8,9	28,6	21,7
Assunzioni	28,6	33,3	69,7	31,6	40,7	38,6
<b>TASSI DI PROMOZIONE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Totale	3,3	8,7	8,1	7,5	5,6	8,7
Maschi	2,0	7,7	10,2	9,5	6,7	10,7
Femmine	8,3	11,4	6,1	2,4	4,0	5,1

**Tav. 28 – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni per genere e categoria professionale, relativi tassi di femminilizzazione e tassi di promozione; 31/12/2021 e anno 2021; agricoltura e industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2021	31	112	966	1.928	97	3.134
Promozioni	1	7	154	290	14	466
Assunzioni	5	7	97	537	50	696
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2021	26	91	644	1.835	74	2.670
Promozioni	0	6	108	289	10	413
Assunzioni	3	5	68	514	36	626
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	5	21	322	93	23	464
Promozioni	1	1	46	1	4	53
Assunzioni	2	2	29	23	14	70
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2021	16,1	18,8	33,3	4,8	23,7	14,8
Promozioni	100,0	14,3	29,9	0,3	28,6	11,4
Assunzioni	40,0	28,6	29,9	4,3	28,0	10,1
<b>TASSI DI PROMOZIONE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Totale	3,5	6,4	15,4	14,5	14,4	15,4
Maschi	0,0	6,7	16,3	15,3	13,5	16,0
Femmine	28,6	4,8	13,7	1,0	17,4	11,9

**Tav. 29 – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni per genere e categoria professionale, tassi di femminilizzazione e tassi di promozione; 31/12/2021 e anno 2021; servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2021	31	105	2.120	2.785	154	5.195
Promozioni	1	12	101	80	0	194
Assunzioni	2	2	415	1.762	100	2.281
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2021	23	65	861	1.607	76	2.632
Promozioni	1	6	49	48	0	104
Assunzioni	2	1	87	1.059	53	1.202
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	8	40	1.259	1.178	78	2.563
Promozioni	0	6	52	32	0	90
Assunzioni	0	1	328	703	47	1.079
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2021	25,8	38,1	59,4	42,3	50,6	49,3
Promozioni	0,0	50,0	51,5	40,0	#DIV/0!	46,4
Assunzioni	0,0	50,0	79,0	39,9	47,0	47,3
<b>TASSI DI PROMOZIONE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Totale	3,0	11,2	4,7	2,7	0,0	4,2
Maschi	4,1	9,0	5,6	2,9	0,0	4,6
Femmine	0,0	14,8	4,1	2,6	0,0	3,8

**Tav. 30 – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e tipologia contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2021; totale imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	60	215	2.764	3.239	6.278
<i>di cui part time</i>	3	9	655	657	1.324
<i>intermittenti</i>	0	0	0	1	1
<i>lavoro agile</i>	2	86	519	11	618
Tempo determinato	2	2	330	1.466	1.800
<i>di cui part time</i>	0	0	119	258	377
<i>intermittenti</i>	0	0	16	77	93
<i>lavoro agile</i>	0	0	6	0	6
Apprendistato			39	212	251
Altra tipologia	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>62</b>	<b>217</b>	<b>3.133</b>	<b>4.917</b>	<b>8.329</b>
<i>di cui part time</i>	3	9	774	915	1.701
<i>intermittenti</i>	0	0	16	78	94
<i>lavoro agile</i>	2	86	525	11	624
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	47	156	1.430	2.374	4.007
<i>di cui part time</i>	3	5	90	113	211
<i>intermittenti</i>	0	0	0	1	1
<i>lavoro agile</i>	2	61	319	11	393
Tempo determinato	2	0	81	1.062	1.145
<i>di cui part time</i>	0	0	21	96	117
<i>intermittenti</i>	0	0	4	55	59
<i>lavoro agile</i>	0	0	4	0	4
Apprendistato	0	0	21	129	150
Altra tipologia	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>49</b>	<b>156</b>	<b>1.532</b>	<b>3.565</b>	<b>5.302</b>
<i>di cui part time</i>	3	5	111	209	328
<i>intermittenti</i>	0	0	4	56	60
<i>lavoro agile</i>	2	61	323	11	397
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	13	59	1.334	865	2.271
<i>di cui part time</i>	0	4	565	544	1.113
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0	0
<i>lavoro agile</i>	0	25	200	0	225
Tempo determinato	0	2	249	404	655
<i>di cui part time</i>	0	0	98	162	260
<i>intermittenti</i>	0	0	12	22	34
<i>lavoro agile</i>	0	0	2	0	2
Apprendistato			18	83	101
Altra tipologia	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>13</b>	<b>61</b>	<b>1.601</b>	<b>1.352</b>	<b>3.027</b>
<i>di cui part time</i>	0	4	663	706	1.373
<i>intermittenti</i>	0	0	12	22	34
<i>lavoro agile</i>	0	25	202	0	227
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	21,7	27,4	48,3	26,7	36,2
<i>di cui part time</i>	0,0	44,4	86,3	82,8	84,1
<i>intermittenti</i>	-	-	-	0,0	0,0
<i>lavoro agile</i>	0,0	29,1	38,5	0,0	36,4
Tempo determinato	0,0	100,0	75,5	27,6	36,4
<i>di cui part time</i>	-	-	82,4	62,8	69,0
<i>intermittenti</i>	-	-	75,0	28,6	36,6
<i>lavoro agile</i>	-	-	33,3	-	33,3
Apprendistato	-	-	46,2	39,2	40,2
Altra tipologia	-	-	-	-	-
<b>Totale dipendenti</b>	<b>21,0</b>	<b>28,1</b>	<b>51,1</b>	<b>27,5</b>	<b>36,3</b>
<i>di cui part time</i>	0,0	44,4	85,7	77,2	80,7
<i>intermittenti</i>	-	-	75,0	28,2	36,2
<i>lavoro agile</i>	0,0	29,1	38,5	0,0	36,4

**Tav. 31 – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e tipologia contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2021; agricoltura e industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	31	111	943	1.717	2.802
<i>di cui part time</i>	2	2	44	30	78
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0	0
<i>lavoro agile</i>	2	74	467	11	554
Tempo determinato	0	1	23	211	235
<i>di cui part time</i>	0	0	3	5	8
<i>intermittenti</i>	0	0	0	3	3
<i>lavoro agile</i>	0	0	6	0	6
Apprendistato			31	66	97
Altra tipologia	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>31</b>	<b>112</b>	<b>997</b>	<b>1.994</b>	<b>3.134</b>
<i>di cui part time</i>	2	2	47	35	86
<i>intermittenti</i>	0	0	0	3	3
<i>lavoro agile</i>	2	74	473	11	560
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	26	91	634	1.636	2.387
<i>di cui part time</i>	2	2	3	10	17
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0	0
<i>lavoro agile</i>	2	60	291	11	364
Tempo determinato	0	0	12	197	209
<i>di cui part time</i>	0	0	0	2	2
<i>intermittenti</i>	0	0	0	3	3
<i>lavoro agile</i>	0	0	4	0	4
Apprendistato	0	0	16	58	74
Altra tipologia	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>26</b>	<b>91</b>	<b>662</b>	<b>1.891</b>	<b>2.670</b>
<i>di cui part time</i>	2	2	3	12	19
<i>intermittenti</i>	0	0	0	3	3
<i>lavoro agile</i>	2	60	295	11	368
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	5	20	309	81	415
<i>di cui part time</i>	0	0	41	20	61
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0	0
<i>lavoro agile</i>	0	14	176	0	190
Tempo determinato	0	1	11	14	26
<i>di cui part time</i>	0	0	3	3	6
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0	0
<i>lavoro agile</i>	0	0	2	0	2
Apprendistato			15	8	23
Altra tipologia	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>335</b>	<b>103</b>	<b>464</b>
<i>di cui part time</i>	0	0	44	23	67
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0	0
<i>lavoro agile</i>	0	14	178	0	192
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	16,1	18,0	32,8	4,7	14,8
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	93,2	66,7	78,2
<i>intermittenti</i>	-	-	-	-	-
<i>lavoro agile</i>	0,0	18,9	37,7	0,0	34,3
Tempo determinato	-	100,0	47,8	6,6	11,1
<i>di cui part time</i>	-	-	100,0	60,0	75,0
<i>intermittenti</i>	-	-	-	0,0	0,0
<i>lavoro agile</i>	-	-	33,3	-	33,3
Apprendistato	-	-	48,4	12,1	23,7
Altra tipologia	-	-	-	-	-
<b>Totale dipendenti</b>	<b>16,1</b>	<b>18,8</b>	<b>33,6</b>	<b>5,2</b>	<b>14,8</b>
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	93,6	65,7	77,9
<i>intermittenti</i>	-	-	-	0,0	0,0
<i>lavoro agile</i>	0,0	18,9	37,6	0,0	34,3

**Tav. 32 – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e tipologia contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2021; servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	29	104	1.821	1.522	3.476
<i>di cui part time</i>	1	7	611	627	1.246
<i>intermittenti</i>	0	0	0	1	1
<i>lavoro agile</i>	0	12	52	0	64
Tempo determinato	2	1	307	1.255	1.565
<i>di cui part time</i>	0	0	116	253	369
<i>intermittenti</i>	0	0	16	74	90
<i>lavoro agile</i>	0	0	0	0	0
Apprendistato			8	146	154
Altra tipologia	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>31</b>	<b>105</b>	<b>2.136</b>	<b>2.923</b>	<b>5.195</b>
<i>di cui part time</i>	1	7	727	880	1.615
<i>intermittenti</i>	0	0	16	75	91
<i>lavoro agile</i>	0	12	52	0	64
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	21	65	796	738	1.620
<i>di cui part time</i>	1	3	87	103	194
<i>intermittenti</i>	0	0	0	1	1
<i>lavoro agile</i>	0	1	28	0	29
Tempo determinato	2	0	69	865	936
<i>di cui part time</i>	0	0	21	94	115
<i>intermittenti</i>	0	0	4	52	56
<i>lavoro agile</i>	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	5	71	76
Altra tipologia	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>23</b>	<b>65</b>	<b>870</b>	<b>1.674</b>	<b>2.632</b>
<i>di cui part time</i>	1	3	108	197	309
<i>intermittenti</i>	0	0	4	53	57
<i>lavoro agile</i>	0	1	28	0	29
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	8	39	1.025	784	1.856
<i>di cui part time</i>	0	4	524	524	1.052
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0	0
<i>lavoro agile</i>	0	11	24	0	35
Tempo determinato	0	1	238	390	629
<i>di cui part time</i>	0	0	95	159	254
<i>intermittenti</i>	0	0	12	22	34
<i>lavoro agile</i>	0	0	0	0	0
Apprendistato			3	75	78
Altra tipologia	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>1.266</b>	<b>1.249</b>	<b>2.563</b>
<i>di cui part time</i>	0	4	619	683	1.306
<i>intermittenti</i>	0	0	12	22	34
<i>lavoro agile</i>	0	11	24	0	35
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	27,6	37,5	56,3	51,5	53,4
<i>di cui part time</i>	0,0	57,1	85,8	83,6	84,4
<i>intermittenti</i>	-	-	-	0,0	0,0
<i>lavoro agile</i>	-	91,7	46,2	-	54,7
Tempo determinato	0,0	100,0	77,5	31,1	40,2
<i>di cui part time</i>	-	-	81,9	62,8	68,8
<i>intermittenti</i>	-	-	75,0	29,7	37,8
<i>lavoro agile</i>	-	-	-	-	-
Apprendistato	-	-	37,5	51,4	50,6
Altra tipologia	-	-	-	-	-
<b>Totale dipendenti</b>	<b>25,8</b>	<b>38,1</b>	<b>59,3</b>	<b>42,7</b>	<b>49,3</b>
<i>di cui part time</i>	0,0	57,1	85,1	77,6	80,9
<i>intermittenti</i>	-	-	75,0	29,3	37,4
<i>lavoro agile</i>	-	91,7	46,2	-	54,7

**Tav. 33 – Stock occupati dipendenti con contratto di somministrazione per genere, categoria professionale e macro settore; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE IMPRESE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	0	1	78	17	96
Maschi	0	1	30	16	47
Femmine	0	0	48	1	49
F/MF	0,0	0,0	61,5	5,9	51,0
<b>AGRICOLTURA E INDUSTRIA</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	0	1	21	7	29
Maschi	0	1	7	6	14
Femmine	0	0	14	1	15
F/MF	0,0	1,0	2,0	3,0	51,7
<b>SERVIZI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	0	0	57	10	67
Maschi	0	0	23	10	33
Femmine	0	0	34	0	34
F/MF	0,0	0,0	59,6	0,0	50,7

**Tav. 34 – Trasformazioni contratti per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; totale imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	78	180	258
Da part time a tempo pieno	0	1	37	220	258
Da tempo pieno a part time	1	1	28	124	154
Totale trasformazioni	1	2	143	524	670
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	22	126	148
Da part time a tempo pieno	0	0	13	40	53
Da tempo pieno a part time	1	0	6	32	39
Totale trasformazioni	1	0	41	198	240
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	56	54	110
Da part time a tempo pieno	0	1	24	180	205
Da tempo pieno a part time	0	1	22	92	115
Totale trasformazioni	0	2	102	326	430
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	#DIV/0!	#DIV/0!	71,8	30,0	42,6
Da part time a tempo pieno	0,0	0,0	64,9	81,8	79,5
Da tempo pieno a part time	0,0	100,0	78,6	74,2	74,7
Totale trasformazioni	1,0	100,0	71,3	62,2	64,2

**Tav. 35 – Trasformazioni contratti per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; agricoltura e industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	17	105	122
Da part time a tempo pieno	0	0	3	6	9
Da tempo pieno a part time	1	0	5	3	9
Totale trasformazioni	1	0	25	114	140
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	13	97	110
Da part time a tempo pieno	0	0	0	5	5
Da tempo pieno a part time	1	0	0	2	3
Totale trasformazioni	1	0	13	104	118
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	4	8	12
Da part time a tempo pieno	0	0	3	1	4
Da tempo pieno a part time	0	0	5	1	6
Totale trasformazioni	0	0	12	10	22
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	#DIV/0!	#DIV/0!	23,5	7,6	9,8
Da part time a tempo pieno	0,0	0,0	100,0	16,7	44,4
Da tempo pieno a part time	0,0	#DIV/0!	100,0	33,3	66,7
Totale trasformazioni	1,0	#DIV/0!	48,0	8,8	15,7

**Tav. 36 - Trasformazioni contratti per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	61	75	136
Da part time a tempo pieno	0	1	21	179	201
Da tempo pieno a part time	0	1	17	91	109
<b>Totale trasformazioni</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>99</b>	<b>345</b>	<b>446</b>
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	9	29	38
Da part time a tempo pieno	0	0	0	0	0
Da tempo pieno a part time	0	0	0	0	0
<b>Totale trasformazioni</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>38</b>
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	52	46	98
Da part time a tempo pieno	0	1	21	179	201
Da tempo pieno a part time	0	1	17	91	109
<b>Totale trasformazioni</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>90</b>	<b>316</b>	<b>408</b>
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	#DIV/0!	#DIV/0!	85,2	61,3	72,1
Da part time a tempo pieno	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Da tempo pieno a part time	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Totale trasformazioni</b>	<b>1,0</b>	<b>100,0</b>	<b>90,9</b>	<b>91,6</b>	<b>91,5</b>

**Tav. 37 - Stock occupati dipendenti in CIG e aspettativa per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2021; totale imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	3	62	65
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	36	247	283
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	36	247	283
Dipendenti in aspettativa	9	23	721	871	1.624
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	1	76	72	149
<i>congedo parentale</i>	0	2	107	59	168
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	50	50
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	18	215	233
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	18	215	233
Dipendenti in aspettativa	6	16	182	548	752
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	1	13	35	49
<i>congedo parentale</i>	0	1	12	33	46
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	3	12	15
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	18	32	50
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	18	32	50
Dipendenti in aspettativa	3	7	539	323	872
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	0	63	37	100
<i>congedo parentale</i>	0	1	95	26	122
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	-	-	100,0	19,4	23,1
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	-	-	-	-	-
Dipendenti in CIG non a zero ore	-	-	50,0	13,0	17,7
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	-	-	50,0	13,0	17,7
Dipendenti in aspettativa	33,3	30,4	74,8	37,1	53,7
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	-	0,0	82,9	51,4	67,1
<i>congedo parentale</i>	-	50,0	88,8	44,1	72,6

**Tav. 38 – Stock occupati dipendenti in CIG e aspettativa per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2021; agricoltura e industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	48	48
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	9	134	143
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	9	134	143
Dipendenti in aspettativa	1	14	142	343	500
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	1	15	22	38
<i>congedo parentale</i>	0	2	22	16	40
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	43	43
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	8	134	142
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	8	134	142
Dipendenti in aspettativa	1	10	66	306	383
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	1	3	21	25
<i>congedo parentale</i>	0	1	7	14	22
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	5	5
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	1	0	1
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	1	0	1
Dipendenti in aspettativa	0	4	76	37	117
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	0	12	1	13
<i>congedo parentale</i>	0	1	15	2	18
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	-	-	-	10,4	10,4
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	-	-	-	-	-
Dipendenti in CIG non a zero ore	-	-	11,1	0,0	0,7
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	-	-	11,1	0,0	0,7
Dipendenti in aspettativa	0,0	28,6	53,5	10,8	23,4
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	-	0,0	80,0	4,5	34,2
<i>congedo parentale</i>	-	50,0	68,2	12,5	45,0

**Tav. 39 – Stock occupati dipendenti in CIG e aspettativa per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2021; servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	3	14	17
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	27	113	140
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	27	113	140
Dipendenti in aspettativa	8	9	579	528	1.124
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	0	61	50	111
<i>congedo parentale</i>	0	0	85	43	128
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	7	7
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	10	81	91
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	10	81	91
Dipendenti in aspettativa	5	6	116	242	369
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	0	10	14	24
<i>congedo parentale</i>	0	0	5	19	24
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	3	7	10
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	17	32	49
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	17	32	49
Dipendenti in aspettativa	3	3	463	286	755
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	0	51	36	87
<i>congedo parentale</i>	0	0	80	24	104
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	-	-	100,0	50,0	58,8
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	-	-	-	-	-
Dipendenti in CIG non a zero ore	-	-	63,0	28,3	35,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	-	-	63,0	28,3	35,0
Dipendenti in aspettativa	37,5	33,3	80,0	54,2	67,2
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	-	-	83,6	72,0	78,4
<i>congedo parentale</i>	-	-	94,1	55,8	81,3

**Tav. 40 – Utenti partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; totale imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	45	204	1.902	2.880	5.031
Monte ore formazione	2.122	8.156	39.669	44.252	94.199
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	33	142	1.016	2.377	3.568
Monte ore formazione	1.894	6.240	25.189	37.737	71.060
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	12	62	886	503	1.463
Monte ore formazione	228	1.916	14.480	6.515	23.139
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	26,7	30,4	46,6	17,5	29,1
Monte ore formazione	10,7	23,5	36,5	14,7	24,6

**Tav. 41 – Utenti partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; agricoltura e industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	24	104	849	1.700	2.677
Monte ore formazione	1.808	3.701	21.071	29.843	56.423
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	20	83	589	1.642	2.334
Monte ore formazione	1.733	3.009	15.705	28.445	48.892
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	4	21	260	58	343
Monte ore formazione	75	692	5.366	1.398	7.531
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	16,7	20,2	30,6	3,4	12,8
Monte ore formazione	4,1	18,7	25,5	4,7	13,3

**Tav. 42 – Utenti partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	21	100	1.053	1.180	2.354
Monte ore formazione	314	4.455	18.598	14.409	37.776
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	13	60	427	735	1.235
Monte ore formazione	161	3.231	9.484	9.292	22.168
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	8	40	626	445	1.119
Monte ore formazione	153	1.224	9.114	5.117	15.608
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	38,1	40,0	59,4	37,7	47,5
Monte ore formazione	48,7	27,5	49,0	35,5	41,3

**Tav. 43 – Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione; 2021; risposte e casi (erano possibili più risposte) valori percentuali**

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione	Programmi di reclutamento tramite scuola o università	12	7,1%	17,6%
	Fiere del lavoro	4	2,4%	5,9%
	Social network	19	11,3%	27,9%
	Valutazioni di c.v.	57	33,9%	83,8%
	Intervista / colloquio	52	31,0%	76,5%
	Concorso o altra procedura selettiva pubblica	15	8,9%	22,1%
	Prove attitudinali o di abilità	8	4,8%	11,8%
	Altro	1	0,6%	1,5%
Totale		168	100,0%	247,1%

**Tav. 44 – Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale di reclutamento e selezione in fase di assunzione; 2021; risposte e casi (erano possibili più risposte) valori percentuali**

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale	Anzianità di servizio	25	15,4%	36,8%
	Colloquio motivazionale	24	14,8%	35,3%
	Titoli acquisiti	25	15,4%	36,8%
	Specifica competenza acquisita	52	32,1%	76,5%
	Valutazione della performance	26	16,0%	38,2%
	Esami o concorsi interni	8	4,9%	11,8%
	Altro	2	1,2%	2,9%
<b>Totale</b>		<b>162</b>	<b>100,0%</b>	<b>238,2%</b>

**Tav. 45 – Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; 2021; risposte e casi (erano possibili più risposte) valori percentuali**

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori	15	10,3%	22,1%
	Flessibilità oraria in entrata e uscita	48	32,9%	70,6%
	Banca delle ore	31	21,2%	45,6%
	Smart working o altre forme di lavoro da remoto	28	19,2%	41,2%
	Bonus nascita	1	0,7%	1,5%
	Contributi o convenzioni per asili nido	4	2,7%	5,9%
	Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti	6	4,1%	8,8%
	Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.)	0	0,0%	0,0%
	Facilitazioni al trasferimento di sede	8	5,5%	11,8%
		Altro	5	3,4%
<b>Totale</b>		<b>146</b>	<b>100,0%</b>	<b>214,7%</b>

**Tav. 46 – Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo; 2021; risposte e casi (erano possibili più risposte) valori percentuali**

		Risposte		Percentuale di casi	
		N	Percentuale		
Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo	Mensa aziendale	30	31,9%	50,0%	
	Maggiordomo aziendale	0	0,0%	0,0%	
	Servizi di navetta	6	6,4%	10,0%	
	Mobility manager	0	0,0%	0,0%	
	Diversity manager	1	1,1%	1,7%	
	Disability manager	0	0,0%	0,0%	
	Codice di condotta - consigliere/a di fiducia	12	12,8%	20,0%	
	Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi	8	8,5%	13,3%	
	Attività ricreative e culturali extralavorative	14	14,9%	23,3%	
	Sportelli di ascolto / supporto psicologico	15	16,0%	25,0%	
		Altro	8	8,5%	13,3%
	<b>Totale</b>		<b>94</b>	<b>100,0%</b>	<b>156,7%</b>

**Tav. 47 – Criteri adottati per le progressioni di carriera; 2021; risposte e casi (erano possibili più risposte) valori percentuali**

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Criteri adottati per le progressioni di carriera	Anzianità di servizio	29	19,5%	42,6%
	Titoli acquisiti	28	18,8%	41,2%
	Formazione specifica	35	23,5%	51,5%
	Valutazione delle performance	45	30,2%	66,2%
	Esami e concorsi interni	7	4,7%	10,3%
	Altro	5	3,4%	7,4%
Totale		149	100,0%	219,1%

**Tav. 48 – Totale ore lavorate, ore di straordinario, media annua ore lavorate pro capite e incidenza ore straordinario per genere e categoria professionale; 2021; totale imprese; valori assoluti e percentuali**

<b>ORE LAVORATE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	106.185	350.228	4.609.083	6.173.800	11.239.296
Maschi	86.695	253.589	2.542.207	5.008.608	7.891.099
Femmine	19.490	96.639	2.066.876	1.165.192	3.348.197
<b>di cui ore di straordinario</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	0	5.015	516.870	357.648	879.533
Maschi	0	2.822	337.277	319.869	659.968
Femmine	0	2.193	179.593	37.779	219.565
<b>Media annua ore di lavoro pro capite</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	1.727	1.610	1.530	1.423	1.473
Maschi	1.751	1.626	1.680	1.605	1.630
Femmine	1.624	1.571	1.379	957	1.200
<b>incidenza ore di straordinario</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	0,0	1,4	11,2	5,8	7,8
Maschi	0,0	1,1	13,3	6,4	8,4
Femmine	0,0	2,3	8,7	3,2	6,6

**Tav. 49 – Totale ore lavorate, ore di straordinario, media annua ore lavorate pro capite e incidenza ore straordinario per genere e categoria professionale; 2021; agricoltura e industria; valori assoluti e percentuali**

<b>ORE LAVORATE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	56.024	193.053	1.722.108	3.619.718	5.590.903
Maschi	48.616	156.438	1.191.881	3.487.976	4.884.911
Femmine	7.408	36.615	530.227	131.742	705.992
<b>di cui ore di straordinario</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	0	270	26.712	115.681	142.663
Maschi	0	256	20.748	113.936	134.940
Femmine	0	14	5.964	1.745	7.723
<b>Media annua ore di lavoro pro capite</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	1.966	1.755	1.762	1.903	1.852
Maschi	1.945	1.758	1.835	1.927	1.898
Femmine	2.117	1.744	1.617	1.432	1.588
<b>incidenza ore di straordinario</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	0,0	0,1	1,6	3,2	2,6
Maschi	0,0	0,2	1,7	3,3	2,8
Femmine	0,0	0,0	1,1	1,3	1,1

**Tav. 50 – Totale ore lavorate, ore di straordinario, media annua ore lavorate pro capite e incidenza ore straordinario per genere e categoria professionale; 2021; agricoltura e industria; valori assoluti e percentuali**

<b>ORE LAVORATE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	50.161	157.175	2.886.975	2.554.082	5.648.393
Maschi	38.079	97.151	1.350.326	1.520.632	3.006.188
Femmine	12.082	60.024	1.536.649	1.033.450	2.642.205
<b>di cui ore di straordinario</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	0	4.745	490.158	241.967	736.870
Maschi	0	2.566	316.529	205.933	525.028
Femmine	0	2.179	173.629	36.034	211.842
<b>Media annua ore di lavoro pro capite</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	1.520	1.462	1.419	1.048	1.225
Maschi	1.554	1.450	1.564	1.160	1.327
Femmine	1.421	1.482	1.312	918	1.126
<b>incidenza ore di straordinario</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	0,0	3,0	17,0	9,5	13,0
Maschi	0,0	2,6	23,4	13,5	17,5
Femmine	0,0	3,6	11,3	3,5	8,0

**Tav. 51 – Incidenza part time, incidenza lavoro straordinario, occupati, occupati part time ore di lavoro e ore di lavoro straordinario per tipologia di impresa e per genere; 2021; valori percentuali**

<b>Totale</b>	<b>incidenza part time</b>	<b>incidenza straordinario</b>	<b>occupati totale</b>	<b>occupati part time</b>	<b>ore lavoro</b>	<b>ore di lavoro straordinario</b>
bassa incidenza di entrambi	0,8	0,03	16,7	0,6	23,0	0,1
incidenza medio-elevata straordinario e bassa part time	2,3	7,4	28,5	3,2	28,3	26,7
incidenza bassa straordinario e medio-elevata part time	43,7	0,2	30,0	63,8	21,4	0,6
incidenza medio-elevata di entrambi	26,7	20,8	24,9	32,3	27,3	72,7
Totale	20,5	7,8	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Maschi</b>	<b>incidenza part time</b>	<b>incidenza straordinario</b>	<b>occupati totale</b>	<b>occupati part time</b>	<b>ore lavoro</b>	<b>ore di lavoro straordinario</b>
bassa incidenza di entrambi	0,2	0,0	23,3	0,9	30,1	0,1
incidenza medio-elevata straordinario e bassa part time	1,0	8,0	37,1	6,1	34,6	33,3
incidenza bassa straordinario e medio-elevata part time	21,2	0,3	19,7	66,8	12,5	0,4
incidenza medio-elevata di entrambi	8,2	24,3	19,9	26,2	22,8	66,2
Totale	6,2	8,4	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Femmine</b>	<b>incidenza part time</b>	<b>incidenza straordinario</b>	<b>occupati totale</b>	<b>occupati part time</b>	<b>ore lavoro</b>	<b>ore di lavoro straordinario</b>
bassa incidenza di entrambi	5,0	0,1	5,3	0,6	6,2	0,1
incidenza medio-elevata straordinario e bassa part time	8,6	3,2	13,4	2,5	13,4	6,6
incidenza bassa straordinario e medio-elevata part time	59,9	0,2	47,8	63,1	42,3	1,1
incidenza medio-elevata di entrambi	45,8	15,9	33,5	33,8	38,0	92,2
Totale	45,4	6,6	100,0	100,0	100,0	100,0

**Tav. 52 – Volume annuo delle retribuzioni per profilo professionale, genere e macro settore in euro; 2021; valori assoluti**

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Totale	7.856.486,47	14.820.975,67	88.827.766,25	89.712.256,85	3.603.726,52	204.821.211,76
Agricoltura e Industria	4.407.119,12	8.260.266,59	35.887.795,37	52.944.582,84	2.258.078,08	103.757.842,00
Servizi	3.449.367,35	6.560.709,08	52.939.970,88	36.767.674,01	1.345.648,44	101.063.369,76
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Totale	6.492.250,44	11.111.453,07	53.015.260,07	75.415.930,82	2.466.614,26	148.501.508,66
Agricoltura e Industria	3.649.884,70	6.941.035,93	25.825.687,39	51.201.637,75	1.866.904,85	89.485.150,62
Servizi	2.842.365,74	4.170.417,14	27.189.572,68	24.214.293,07	599.709,41	59.016.358,04
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Totale	1.364.236,03	3.709.522,60	35.812.506,18	14.296.326,03	1.137.112,26	56.319.703,10
Agricoltura e Industria	757.234,42	1.319.230,66	10.062.107,98	1.742.945,09	391.173,23	14.272.691,38
Servizi	607.001,61	2.390.291,94	25.750.398,20	12.553.380,94	745.939,03	42.047.011,72

**Tav. 53 – Volume annuo delle componenti accessorie delle retribuzioni per tipologia, profilo professionale e genere in euro; totale imprese; 2021; valori assoluti**

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	82.613,70	1.207.326,40	3.006.500,10	4.296.440,20
Superminimi individuali	487.515,95	1.505.148,47	3.355.325,66	691.386,67	6.039.376,75
Premi di produttività	134.776,00	924.683,72	1.453.734,94	714.746,82	3.227.941,48
Altro	46.132,58	185.710,98	1.030.453,41	956.821,61	2.219.118,58
Totale	668.424,53	2.698.156,87	7.046.840,41	5.369.455,20	15.782.877,01
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	52.629,19	829.334,87	2.664.445,35	3.546.409,41
Superminimi individuali	455.100,26	1.246.352,45	2.424.525,52	625.146,15	4.751.124,38
Premi di produttività	121.904,00	670.777,28	935.265,94	694.557,17	2.422.504,39
Altro	39.714,82	128.145,13	718.572,61	911.804,54	1.798.237,10
Totale	616.719,08	2.097.904,05	4.907.698,94	4.895.953,21	12.518.275,28
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	29.984,51	377.991,53	342.054,75	750.030,79
Superminimi individuali	32.415,69	258.796,02	930.800,14	66.240,52	1.288.252,37
Premi di produttività	12.872,00	253.906,44	518.469,00	20.189,65	805.437,09
Altro	6.417,76	57.565,85	311.880,80	45.017,07	420.881,48
Totale	51.705,45	600.252,82	2.139.141,47	473.501,99	3.264.601,73

**Tav. 54 – Volume annuo delle componenti accessorie delle retribuzioni per tipologia, profilo professionale e genere in euro; agricoltura e industria; 2021; valori assoluti**

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	12.039,28	514.716,52	1.629.826,23	2.156.582,03
Superminimi individuali	279.526,90	752.299,38	1.527.578,00	542.222,26	3.101.626,54
Premi di produttività	105.010,00	666.404,00	1.123.920,84	583.370,40	2.478.705,24
Altro	19.760,96	31.504,27	143.020,70	417.134,36	611.420,29
Totale	404.297,86	1.462.246,93	3.309.236,06	3.172.553,25	8.348.334,10
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	11.652,63	403.502,78	1.610.117,63	2.025.273,04
Superminimi individuali	279.526,90	688.510,69	1.272.126,16	523.488,94	2.763.652,69
Premi di produttività	103.950,00	540.631,00	779.460,00	579.299,73	2.003.340,73
Altro	17.805,96	27.570,56	107.959,59	414.866,64	568.202,75
Totale	401.282,86	1.268.364,88	2.563.048,53	3.127.772,94	7.360.469,21
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	386,65	111.213,74	19.708,60	131.308,99
Superminimi individuali	0,00	63.788,69	255.451,84	18.733,32	337.973,85
Premi di produttività	1.060,00	125.773,00	344.460,84	4.070,67	475.364,51
Altro	1.955,00	3.933,71	35.061,11	2.267,72	43.217,54
Totale	3.015,00	193.882,05	746.187,53	44.780,31	987.864,89



**Tav. 55 – Volume annuo delle componenti accessorie delle retribuzioni per tipologia, profilo professionale e genere in euro; servizi; 2021; valori assoluti**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Straordinari	0,00	70.574,42	692.609,88	1.376.673,87	2.139.858,17
Superminimi individuali	207.989,05	752.849,09	1.827.747,66	149.164,41	2.937.750,21
Premi di produttività	29.766,00	258.279,72	329.814,10	131.376,42	749.236,24
Altro	26.371,62	154.206,71	887.432,71	539.687,25	1.607.698,29
<b>Totale</b>	<b>264.126,67</b>	<b>1.235.909,94</b>	<b>3.737.604,35</b>	<b>2.196.901,95</b>	<b>7.434.542,91</b>
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Straordinari	0,00	40.976,56	425.832,09	1.054.327,72	1.521.136,37
Superminimi individuali	175.573,36	557.841,76	1.152.399,36	101.657,21	1.987.471,69
Premi di produttività	17.954,00	130.146,28	155.805,94	115.257,44	419.163,66
Altro	21.908,86	100.574,57	610.613,02	496.937,90	1.230.034,35
<b>Totale</b>	<b>215.436,22</b>	<b>829.539,17</b>	<b>2.344.650,41</b>	<b>1.768.180,27</b>	<b>5.157.806,07</b>
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Straordinari	0,00	29.597,86	266.777,79	322.346,15	618.721,80
Superminimi individuali	32.415,69	195.007,33	675.348,30	47.507,20	950.278,52
Premi di produttività	11.812,00	128.133,44	174.008,16	16.118,98	330.072,58
Altro	4.462,76	53.632,14	276.819,69	42.749,35	377.663,94
<b>Totale</b>	<b>48.690,45</b>	<b>406.370,77</b>	<b>1.392.953,94</b>	<b>428.721,68</b>	<b>2.276.736,84</b>

**Tav. 56 – Incidenza delle componenti accessorie delle retribuzioni per profilo professionale, genere e macro settore; 2021; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Totale	8,5	18,2	7,9	6,0	6,4	7,8
Agricoltura e Industria	9,2	17,7	9,2	6,0	5,3	8,2
Servizi	7,7	18,8	7,1	6,0	8,2	7,5
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Totale	9,5	18,9	9,3	6,5	6,4	8,5
Agricoltura e Industria	11,0	18,3	9,9	6,1	6,0	8,4
Servizi	7,6	19,9	8,6	7,3	7,7	8,8
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Totale	3,8	16,2	6,0	3,3	6,4	5,9
Agricoltura e Industria	0,4	14,7	7,4	2,6	2,1	7,0
Servizi	8,0	17,0	5,4	3,4	8,6	5,6

**Tav. 57 - Distribuzione delle componenti accessorie delle retribuzioni per profilo professionale, genere e macro settore; 2021; valori percentuali**

COMPONENTI ACCESSORIE RETRIBUZIONE - TOTALE IMPRESE					
TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,0	3,1	17,1	56,0	27,2
Superminimi individuali	72,9	55,8	47,6	12,9	38,3
Premi di produttività	20,2	34,3	20,6	13,3	20,5
Altro	6,9	6,9	14,6	17,8	14,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,0	2,5	16,9	54,4	28,3
Superminimi individuali	73,8	59,4	49,4	12,8	38,0
Premi di produttività	19,8	32,0	19,1	14,2	19,4
Altro	6,4	6,1	14,6	18,6	14,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,0	5,0	17,7	72,2	23,0
Superminimi individuali	62,7	43,1	43,5	14,0	39,5
Premi di produttività	24,9	42,3	24,2	4,3	24,7
Altro	12,4	9,6	14,6	9,5	12,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
COMPONENTI ACCESSORIE RETRIBUZIONE - AGRICOLTURA E INDUSTRIA					
TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,0	0,8	15,6	51,4	25,8
Superminimi individuali	69,1	51,4	46,2	17,1	37,2
Premi di produttività	26,0	45,6	34,0	18,4	29,7
Altro	4,9	2,2	4,3	13,1	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,0	0,9	15,7	51,5	27,5
Superminimi individuali	69,7	54,3	49,6	16,7	37,5
Premi di produttività	25,9	42,6	30,4	18,5	27,2
Altro	4,4	2,2	4,2	13,3	7,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,0	0,2	14,9	44,0	13,3
Superminimi individuali	0,0	32,9	34,2	41,8	34,2
Premi di produttività	35,2	64,9	46,2	9,1	48,1
Altro	64,8	2,0	4,7	5,1	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
COMPONENTI ACCESSORIE RETRIBUZIONE - SERVIZI					
TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,0	5,7	18,5	62,7	28,8
Superminimi individuali	78,7	60,9	48,9	6,8	39,5
Premi di produttività	11,3	20,9	8,8	6,0	10,1
Altro	10,0	12,5	23,7	24,6	21,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,0	4,9	18,2	59,6	29,5
Superminimi individuali	81,5	67,2	49,2	5,7	38,5
Premi di produttività	8,3	15,7	6,6	6,5	8,1
Altro	10,2	12,1	26,0	28,1	23,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,0	7,3	19,2	75,2	27,2
Superminimi individuali	66,6	48,0	48,5	11,1	41,7
Premi di produttività	24,3	31,5	12,5	3,8	14,5
Altro	9,2	13,2	19,9	10,0	16,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Tav. 58 – Valore medio annuo pro capite della retribuzione per genere, profilo professionale e macro settore; 2021;valori assoluti**

Totale	126.717,52	68.299,43	28.298,11	18.267,61	24.591,33
Agricoltura e Industria	142.165,13	73.752,38	35.462,25	26.753,20	33.107,16
Servizi	111.269,91	62.482,94	24.889,50	12.540,13	19.453,97
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	132.494,91	71.227,26	34.403,15	21.208,08	28.008,58
Agricoltura e Industria	140.380,18	76.275,12	38.260,28	27.263,92	33.515,04
Servizi	123.581,12	64.160,26	31.396,74	14.430,45	22.422,63
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	104.941,23	60.811,85	22.410,83	10.550,79	18.605,78
Agricoltura e Industria	151.446,88	62.820,51	29.857,89	17.256,88	30.760,11
Servizi	75.875,20	59.757,30	20.420,62	10.010,67	16.405,39

**Tav. 59 – Valore medio annuo pro capite delle componenti accessorie per genere, profilo professionale e macro settore; 2021;valori assoluti**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	10.781,04	12.433,90	2.244,93	1.093,35	1.922,60
Agricoltura e Industria	13.041,87	13.055,78	3.270,00	1.603,11	2.702,04
Servizi	8.520,22	11.770,57	1.757,22	749,28	1.452,39
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	12.586,10	13.448,10	3.184,75	1.376,81	2.390,83
Agricoltura e Industria	15.433,96	13.938,08	3.797,11	1.665,48	2.798,51
Servizi	9.366,79	12.762,14	2.707,45	1.053,74	1.977,26
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	3.977,34	9.840,21	1.338,64	349,45	1.102,47
Agricoltura e Industria	603,00	9.232,48	2.214,21	443,37	2.146,92
Servizi	6.086,31	10.159,27	1.104,64	341,88	913,39

**Tav. 60 – Valore medio annuo pro capite delle componenti accessorie per genere, profilo professionale e tipologia; totale imprese; 2021;valori assoluti**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Straordinari	0,00	380,71	384,62	612,20	515,84
Superminimi individuali	7.863,16	6.936,17	1.068,92	140,78	725,10
Premi di produttività	2.173,81	4.261,22	463,12	145,54	387,55
Altro	744,07	855,81	328,27	194,83	266,43
Totale	10.781,04	12.433,90	2.244,93	1.093,35	1.894,93
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Straordinari	0,00	337,37	538,18	749,28	668,88
Superminimi individuali	9.287,76	7.989,44	1.573,35	175,80	896,10
Premi di produttività	2.487,84	4.299,85	606,92	195,32	456,90
Altro	810,51	821,44	466,30	256,41	339,16
Totale	12.586,10	13.448,10	3.184,75	1.376,81	2.361,05
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Straordinari	0,00	491,55	236,54	252,44	247,78
Superminimi individuali	2.493,51	4.242,56	582,48	48,89	425,59
Premi di produttività	990,15	4.162,40	324,45	14,90	266,08
Altro	493,67	943,70	195,17	33,22	139,04
Totale	3.977,34	9.840,21	1.338,64	349,45	1.078,49



**Tav. 61 – Valore medio annuo pro capite delle componenti accessorie per genere, profilo professionale e tipologia; macro settore agricoltura e industria; 2021; valori assoluti**

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	107,49	508,61	823,56	688,12
Superminimi individuali	9.017,00	6.716,96	1.509,46	273,99	989,67
Premi di produttività	3.387,42	5.950,04	1.110,59	294,78	790,91
Altro	637,45	281,29	141,32	210,78	195,09
<b>Totale</b>	<b>13.041,87</b>	<b>13.055,78</b>	<b>3.270,00</b>	<b>1.603,11</b>	<b>2.663,80</b>
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	128,05	597,78	857,36	758,53
Superminimi individuali	10.751,03	7.566,05	1.884,63	278,75	1.035,08
Premi di produttività	3.998,08	5.941,00	1.154,76	308,47	750,31
Altro	684,84	302,97	159,94	220,91	212,81
<b>Totale</b>	<b>15.433,96</b>	<b>13.938,08</b>	<b>3.797,11</b>	<b>1.665,48</b>	<b>2.756,73</b>
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	18,41	330,01	195,13	282,99
Superminimi individuali	0,00	3.037,56	758,02	185,48	728,39
Premi di produttività	212,00	5.989,19	1.022,14	40,30	1.024,49
Altro	391,00	187,32	104,04	22,45	93,14
<b>Totale</b>	<b>603,00</b>	<b>9.232,48</b>	<b>2.214,21</b>	<b>443,37</b>	<b>2.129,02</b>

**Tav. 62 – Valore medio annuo pro capite delle componenti accessorie per genere, profilo professionale e tipologia; macro settore servizi; 2021; valori assoluti**

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	672,14	325,63	469,53	411,91
Superminimi individuali	6.709,32	7.169,99	859,31	50,87	565,50
Premi di produttività	960,19	2.459,81	155,06	44,81	144,22
Altro	850,70	1.468,64	417,22	184,07	309,47
<b>Totale</b>	<b>8.520,22</b>	<b>11.770,57</b>	<b>1.757,22</b>	<b>749,28</b>	<b>1.431,10</b>
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	630,41	491,72	628,32	577,94
Superminimi individuali	7.633,62	8.582,18	1.330,72	60,58	755,12
Premi di produttività	780,61	2.002,25	179,91	68,69	159,26
Altro	952,56	1.547,30	705,10	296,15	467,34
<b>Totale</b>	<b>9.366,79</b>	<b>12.762,14</b>	<b>2.707,45</b>	<b>1.053,74</b>	<b>1.959,65</b>
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Straordinari	0,00	739,95	211,56	257,05	241,41
Superminimi individuali	4.051,96	4.875,18	535,57	37,88	370,77
Premi di produttività	1.476,50	3.203,34	137,99	12,85	128,78
Altro	557,85	1.340,80	219,52	34,09	147,35
<b>Totale</b>	<b>6.086,31</b>	<b>10.159,27</b>	<b>1.104,64</b>	<b>341,88</b>	<b>888,31</b>

**Tav. 63 – Svantaggio retributivo di genere in termini di retribuzione media annua pro capite e delle componenti accessorie per categoria professionale e macro settore; 2021; valori percentuali**

Monte retributivo lordo	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	79,2	85,4	65,1	49,7	66,4
Agricoltura e Industria	107,9	82,4	78,0	63,3	91,8
Servizi	61,4	93,1	65,0	69,4	73,2
Componenti accessorie del salario	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	31,6	73,2	42,0	25,4	46,1
Agricoltura e Industria	3,9	66,2	58,3	26,6	76,7
Servizi	65,0	79,6	40,8	32,4	46,2

**Tav. 64 – Svantaggio retributivo di genere in termini di valori medi orari del monte retributivo lordo e delle componenti accessorie per categoria professionale e macro settore; 2021; valori percentuali**

Monte retributivo lordo	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	93,5	87,6	83,1	81,5	89,4
Agricoltura e Industria	136,2	81,2	87,6	90,1	110,4
Servizi	67,3	92,8	83,2	76,3	81,1
Componenti accessorie del salario	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	37,3	75,1	53,6	41,6	62,0
Agricoltura e Industria	4,9	65,3	65,4	37,9	92,2
Servizi	71,2	79,3	52,2	35,7	51,2

**Tav. 65 – Stock occupati dipendenti disabili, flussi di entrata e di uscita per genere e macro settore e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2020 e 31/12/2021 e nel 2021; valori assoluti e percentuali**

TOTALE IMPRESE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2020	286	191	95	33,2
Entrate	14	9	5	35,7
Uscite	28	22	6	21,4
Stock 2021	272	178	94	34,6
AGRICOLTURA E INDUSTRIA	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2020	127	96	31	24,4
Entrate	10	7	3	30,0
Uscite	17	15	2	11,8
Stock 2021	120	88	32	26,7
SERVIZI	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2020	159	95	64	40,3
Entrate	4	2	2	50,0
Uscite	11	7	4	36,4
Stock 2021	152	90	62	40,8

**Tav. 66 – Indicatori di turnover relativi a dipendenti disabili per genere e macro settore; 2021; valori percentuali**

TOTALE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Tassi di ingresso	5,0	4,9	5,3
Tassi di uscita	10,0	11,9	6,3
Turnover totale	15,1	16,8	11,6
AGRICOLTURA E INDUSTRIA	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Tassi di ingresso	8,1	7,6	9,5
Tassi di uscita	13,8	16,3	6,3
Turnover totale	21,9	23,9	15,9
SERVIZI	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Tassi di ingresso	2,6	2,2	3,2
Tassi di uscita	7,1	7,6	6,3
Turnover totale	9,6	9,7	9,5

**Tav. 67 – Entrate nell'occupazione di lavoratori disabili per genere, tipologia e macro settore, tassi di femminilizzazione anno 2021; valori assoluti e percentuali**

TOTALE IMPRESE				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0,0
Passaggio da altra categoria	2	0	2	100,0
Nuova assunzione	12	9	3	25,0
AGRICOLTURA E INDUSTRIA				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0,0
Passaggio da altra categoria	1	0	1	100,0
Nuova assunzione	9	7	2	22,2
SERVIZI				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	2	0	0,0
Passaggio da altra categoria	1	0	1	100,0
Nuova assunzione	3	2	1	33,3

**Tav. 68 – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni di lavoratori disabili per genere e macro settore, tassi di femminilizzazione e tassi di promozione; 31/12/2021 e anno 2021; valori assoluti e percentuali**

TOTALE IMPRESE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2021	272	178	94	34,6
Promozioni	13	11	2	15,4
Assunzioni	13	8	5	38,5
AGRICOLTURA E INDUSTRIA	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2019	120	88	32	26,7
Promozioni	13	11	2	15,4
Assunzioni	9	6	3	33,3
SERVIZI	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2019	152	90	62	40,8
Promozioni	0	0	0	0,0
Assunzioni	4	2	2	50,0
TASSI DI PROMOZIONE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	
Totale imprese	4,7	6,0	2,1	
Agricoltura e industria	10,5	12,0	6,3	
Servizi	0,0	0,0	0,0	

**Tav. 69 – Stock occupati dipendenti disabili per genere, macro settore e tipologia contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2021; valori assoluti e percentuali**

TOTALE IMPRESE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Tempo indeterminato	263	170	93	35,4
<i>di cui part time</i>	57	21	36	63,2
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0,0
<i>lavoro agile</i>	38	19	19	50,0
Tempo determinato	9	8	1	11,1
<i>di cui part time</i>	1	1	0	0,0
<i>intermittenti</i>	1	1	0	0,0
<i>lavoro agile</i>	1	1	0	0,0
Apprendistato	0	0	0	0,0
Altra tipologia	0	0	0	0,0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>272</b>	<b>178</b>	<b>94</b>	<b>34,6</b>
<i>di cui part time</i>	58	22	36	62,1
<i>intermittenti</i>	1	1	0	0,0
<i>lavoro agile</i>	39	20	19	48,7
<b>AGRICOLTURA E INDUSTRIA</b>	<b>TOTALE</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>F/MF</b>
Tempo indeterminato	114	82	32	28,1
<i>di cui part time</i>	18	5	13	72,2
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0,0
<i>lavoro agile</i>	37	19	18	48,6
Tempo determinato	6	6	0	0,0
<i>di cui part time</i>	0	0	0	0,0
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0,0
<i>lavoro agile</i>	1	1	0	0,0
Apprendistato	0	0	0	0,0
Altra tipologia	0	0	0	0,0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>120</b>	<b>88</b>	<b>32</b>	<b>26,7</b>
<i>di cui part time</i>	18	5	13	72,2
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0,0
<i>lavoro agile</i>	38	20	18	47,4
<b>SERVIZI</b>	<b>TOTALE</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>F/MF</b>
Tempo indeterminato	149	88	61	40,9
<i>di cui part time</i>	39	16	23	59,0
<i>intermittenti</i>	0	0	0	0,0
<i>lavoro agile</i>	1	0	1	100,0
Tempo determinato	3	2	1	33,3
<i>di cui part time</i>	1	1	0	0,0
<i>intermittenti</i>	1	1	0	0,0
<i>lavoro agile</i>	0	0	0	0,0
Apprendistato	0	0	0	0,0
Altra tipologia	0	0	0	0,0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>152</b>	<b>90</b>	<b>62</b>	<b>40,8</b>
<i>di cui part time</i>	40	17	23	57,5
<i>intermittenti</i>	1	1	0	0,0
<i>lavoro agile</i>	1	0	1	100,0

**Tav. 70 – Trasformazioni contratti per genere, macro settore e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; valori assoluti e percentuali**

TOTALE IMPRESE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da tempo determinato a tempo inde	2	1	1	50,0
Da part time a tempo pieno	2	0	2	100,0
Da tempo pieno a part time	5	2	3	60,0
<b>AGRICOLTURA E INDUSTRIA</b>	<b>TOTALE</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>F/MF</b>
Da tempo determinato a tempo inde	1	1	0	0,0
Da part time a tempo pieno	1	0	1	100,0
Da tempo pieno a part time	2	0	2	100,0
<b>SERVIZI</b>	<b>TOTALE</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>F/MF</b>
Da tempo determinato a tempo inde	1	0	1	100,0
Da part time a tempo pieno	1	0	1	100,0
Da tempo pieno a part time	3	2	1	33,3

**Tav. 71 – Stock occupati dipendenti disabili in CIG e aspettativa per genere, tipologia e macro settore e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2021; valori assoluti e percentuali**

TOTALE IMPRESE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Dipendenti in CIG a zero ore	2	2	0	0,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0,0
Dipendenti in CIG non a zero ore	2	2	0	0,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	2	2	0	0,0
Dipendenti in aspettativa	44	25	19	43,2
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	2	1	1	50,0
<i>congedo parentale</i>	0	0	0	0,0
AGRICOLTURA E INDUSTRIA	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Dipendenti in CIG a zero ore	2	2	0	0,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0,0
Dipendenti in CIG non a zero ore	2	2	0	0,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	2	2	0	0,0
Dipendenti in aspettativa	19	13	6	31,6
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	0	0	0	0,0
<i>congedo parentale</i>	0	0	0	0,0
SERVIZI	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0,0
Dipendenti in CIG non a zero ore	0	0	0	0,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0,0
Dipendenti in aspettativa	25	12	13	52,0
<i>di cui congedo maternità / paternità</i>	2	1	1	50,0
<i>congedo parentale</i>	0	0	0	0,0

**Tav. 72 – Utenti disabili partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e macro settore e relativi tassi di femminilizzazione; 2021; valori assoluti e percentuali**

TOTALE				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Utenti partecipanti ad attività format	130	98	32	24,6
Monte ore formazione	3152	2698	454	14,4
AGRICOLTURA E INDUSTRIA				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Utenti partecipanti ad attività format	91	75	16	17,6
Monte ore formazione	1844	1733	111	6,0
SERVIZI				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Utenti partecipanti ad attività format	39	23	16	41,0
Monte ore formazione	1308	965	343	26,2

**Tav. 73 – Lavoratori disabili, totale ore lavorate, ore di straordinario, media annua ore lavorate pro capite e incidenza ore straordinario per genere e macro settore; 2021; valori assoluti e percentuali**

	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Totale	427.019	310.088	116.931
Agricoltura e Industria	192.884	149.757	43.127
Servizi	234.135	160.331	73.804
<i>di cui ore di straordinario</i>	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Totale	52.399	51.230	1.169
Agricoltura e Industria	957	818	139
Servizi	51.442	50.412	1.030
Media annua ore di lavoro pro capite	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Totale	1.531	1.681	1.237
Agricoltura e Industria	1.562	1.628	1.369
Servizi	1.506	1.733	1.171
incidenza ore di straordinario	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Totale	12,3	16,5	1,0
Agricoltura e Industria	0,5	0,5	0,3
Servizi	22,0	31,4	1,4

**Tav. 74 – Volume annuo delle retribuzioni dei lavoratori disabili per genere e macro settore in euro; 2021; valori assoluti**

	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Totale	7.235.682,77	4.993.643,35	2.242.039,42
Agricoltura e Industria	3.423.121,13	2.480.020,29	943.100,84
Servizi	3.812.561,64	2.513.623,06	1.298.938,58

**Tav. 75 – Volume annuo delle componenti accessorie delle retribuzioni dei lavoratori disabili per genere e macro settore in euro; 2021; valori assoluti**

	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Totale	470.522,67	313.751,26	156.771,41
Agricoltura e Industria	218.496,47	133.326,48	85.169,99
Servizi	252.026,20	180.424,78	71.601,42

**Tav. 76 – Valore medio annuo pro capite della retribuzione per genere e macro settore in euro; 2021; valori assoluti**

	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Totale	26.601,77	28.054,18	23.851,48
Agricoltura e Industria	28.526,01	28.182,05	29.471,90
Servizi	25.082,64	27.929,15	20.950,62

**Tav. 77 – Valore medio annuo pro capite delle componenti accessorie per genere e macro settore in euro; 2021; valori assoluti**

	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Totale	1.729,86	1.762,65	1.667,78
Agricoltura e Industria	1.820,80	1.515,07	2.661,56
Servizi	1.658,07	2.004,72	1.154,86

**Tav. 78 – Svantaggio retributivo di genere in termini di retribuzione media annua procapite e delle componenti accessorie per macro settore in euro; 2021; valori percentuali**

	Retribuzione	Componenti accessorie
Totale	85,0	94,6
Agricoltura e Industria	104,6	175,7
Servizi	75,0	57,6