

> analisi dei dati 2006-2007

# L'occupazione femminile e maschile in Lombardia

nelle imprese con più di 100 dipendenti

Indice .....	2
Presentazione .....	4
Introduzione .....	5
<b>1 ANALISI DEI RAPPORTI 2006-2007</b> .....	7
1.1 Caratteristiche dei dati .....	8
1.2 Sintesi dei principali risultati .....	10
1.3 Il campione delle imprese esaminate .....	12
1.4 Analisi degli occupati .....	15
1.5 Composizione dell'occupazione per genere .....	19
1.6 La struttura delle qualifiche .....	24
1.6.1 Le qualifiche nei settori .....	26
1.7 La struttura dell'occupazione .....	28
1.8 Le dinamiche dell'occupazione .....	31
1.8.1 Le entrate e le uscite .....	35
1.8.2 Le trasformazioni di contratto .....	39
1.9 Le assenze contrattuali .....	40
1.10 Le attività formative .....	41
1.11 Le "dispari" opportunità .....	45
<b>2 LA SEGREGAZIONE DI GENERE</b> .....	51
2.1 Premessa e principali conclusioni .....	52
2.2 I dati .....	54
2.3 Il campione .....	55
2.3.1 Struttura dimensionale .....	55
2.3.2 Struttura settoriale .....	57
2.3.3 Composizione per genere .....	58
2.3.4 Miglioramenti nella rappresentatività .....	58
2.4 Discriminazione di genere "verticale" e sue determinanti .....	59
2.4.1 Introduzione .....	59
2.4.2 Indici di discriminazione verticale .....	61
2.4.3 Variabili indipendenti .....	63
2.4.4 Metodi .....	64
2.5 Risultati .....	64
2.5.1 Prime evidenze .....	64
2.5.2 Analisi di classificazione .....	77

<b>3 LE DINAMICHE PROVINCIALI</b> .....	71
3.1 Caratteristiche generali .....	72
3.2 Provincia di Bergamo .....	75
3.3 Provincia di Brescia .....	81
3.4 Provincia di Como .....	87
3.5 Provincia di Cremona .....	92
3.6 Provincia di Lecco .....	97
3.7 Provincia di Lodi .....	101
3.8 Provincia di Milano .....	104
3.9 Provincia di Mantova .....	111
3.10 Provincia di Pavia .....	116
3.11 Provincia di Sondrio .....	120
3.12 Provincia di Varese .....	123

Nel mercato del lavoro lombardo le disparità legate al genere sono ancora relativamente elevate, pur se in diminuzione negli ultimi anni.

L'importanza dei carichi familiari, in situazioni di scarsa offerta di servizi di cura, e l'ancora tradizionale divisione del lavoro domestico all'interno delle famiglie, emerge con chiarezza dal confronto dell'impatto della genitorialità sull'occupazione.

Nonostante la forte crescita dei tassi di istruzione femminile, l'occupazione si attesta su valori inferiori rispetto a quelli maschili e soprattutto presenta ancora elevati livelli di segregazione orizzontale e verticale. Sono queste le tendenze confermate dal IV Rapporto sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia con più di 100 dipendenti qui pubblicato. La Lombardia possiede una percentuale di donne lavoratrici che si assesta al 56,6%, percentuale già vicina al 60% fissato dall'obiettivo di Lisbona, ma molto ancora resta da fare.

Nel Programma Operativo Regionale POR FSE 2007-2013 (Asse II – Occupabilità), Regione Lombardia ha evidenziato obiettivi specifici in materia di pari opportunità che intendono migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e a ridurre le disparità di genere. Le azioni da intraprendere riguarderanno:

- attivazione di servizi a sostegno dell'accesso all'occupazione e all'aumento della partecipazione sostenibile delle donne per ridurre la segregazione di genere sul mercato del lavoro la vita lavorativa
- creazione di percorsi per agevolare il reinserimento lavorativo delle donne fuoriuscite per motivi familiari;
- accompagnamento e formazione all'autoimprenditorialità femminile;
- sviluppo di servizi per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa realizzando un nuovo sistema di welfare.

La valorizzazione del capitale umano è sempre stata l'orizzonte delle politiche di Regione Lombardia. Molto è stato fatto, anche per favorire livelli occupazionali femminili di qualità. L'impegno per il futuro sarà volto a ridurre il gap della discriminazione sia orizzontale con cui si intende la concentrazione di donne e uomini in particolari segmenti del mercato del lavoro e/o settori sia verticale che riguarda invece la concentrazione in determinati livelli di inquadramento professionale.

Ancor di più è necessario un cambiamento culturale che favorisca una reale parità di genere. Serve il lavoro di squadra di tutti i protagonisti: le Consigliere di Parità Regionali e Provinciali, i datori di lavoro, i sindacati, le associazioni e naturalmente le lavoratrici e i lavoratori.

**Gianni Rossoni**

Vice Presidente e Assessore all'Istruzione, Formazione e Lavoro  
Regione Lombardia

L'elaborazione del IV rapporto sull'occupazione femminile e maschile (art. 46 Dlgs. 198/2006) nelle aziende lombarde con più di 100 dipendenti, è stato il frutto di una proficua collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità Regionale, l'Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro (Arifl), la Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro, le Associazioni Datoriali e Sindacali e la Direzione Regionale del Lavoro.

Questo rapporto riguarda gli anni 2006-2007 e il primo dato positivo che si rileva è la continua progressione quantitativa delle aziende che ottemperano a questo obbligo di legge. Una progressione ottenuta grazie al lavoro sempre più attento svolto da tutto l'ufficio della Consigliera e attraverso l'acquisizione della consapevolezza, da parte del mondo imprenditoriale lombardo, dell'importanza dell'indagine in oggetto per migliorare in assoluto le relazioni aziendali.

Questa edizione del rapporto è stato compilato, tramite il supporto informatico regionale, da 2.196 aziende, 400 lo hanno compilate in formato cartaceo per un totale di 2.500 aziende, oltre 1.000 in più del rapporto precedente.

Anche i parametri qualitativi evidenziano segnali positivi, primo fra tutti un maggiore incremento dell'occupazione femminile (+4,9%) rispetto a quella maschile (+2,6%) dove il saldo positivo per le donne è determinato essenzialmente da nuove assunzioni nei servizi e nel terziario.

Accanto ai segnali positivi, è necessario però segnalare anche qualche criticità: rimane molto marcato il c.d. fenomeno del "tetto di cristallo", per cui la presenza femminile tra i dirigenti e i quadri è, percentualmente, ancora molto ridotta rispetto a quella maschile e la maggior parte del lavoro delle donne è nella fascia impiegatizia. Queste situazioni rimandano immediatamente al permanere di un differenziale salariale che si matura durante la carriera.

Un secondo dato di rilievo riguarda la percentuale di uscita femminile dal lavoro (24,3%) che è in parte giustificata dall'impiego di contratti a tempo determinato. Nell'utilizzo delle forme di occupazione "atipiche", infatti, si possono osservare delle significative differenze di genere: in confronto agli uomini le donne lavorano meno a tempo indeterminato e più a tempo determinato; costituiscono la gran parte degli assunti con contratto a tempo determinato part-time e costituiscono la gran parte di coloro che lavorano a part-time (84%). In ultima analisi, questi dati ci dicono che le donne vengono assunte in misura maggiore degli uomini con contratti a tempo determinato, ma hanno minori opportunità di essere confermate alla scadenza del contratto. Inoltre, pur costituendo la maggioranza degli occupati part-time vengono loro offerte minori opportunità di passaggio a full-time di quelle offerte agli uomini.

Un ulteriore dato, che merita una riflessione approfondita, riguarda il fenomeno delle dimissioni delle mamme nel primo anno di vita del bambino, dimissioni dovute a difficoltà di conciliazione che sovente si uniscono a casi di discriminazione. Queste uscite premature dal lavoro non permettono, nonostante l'incremento dell'occupazione femminile, di raggiungere i parametri richiesti dalla strategia di Lisbona (60% di donne al lavoro).

Sulla base di queste considerazioni si può concludere che un nodo ancora irrisolto del lavoro femminile riguarda la maternità e che quindi si rendono necessari interventi strutturali di conciliazione vita lavorativa/vita familiare e di condivisione del lavoro di cura come carico di ambedue i genitori.

È auspicabile che le prossime politiche del lavoro della nostra Regione siano fondate anche su questi obiettivi che sono gli stessi proposti dall'Unione Europea e dal World Economic Forum.

**Sabina Guancia**

Consigliera regionale di Parità supplente

**Maria Teresa Coppo Gavazzi**

Consigliera regionale di Parità effettiva



# 1

## ANALISI DEI RAPPORTI 2006-2007

a cura di Maria La Salandra  
Esperta di politiche per le pari opportunità nel lavoro  
Fondazione Pietro Seveso

## 1.1 CARATTERISTICHE DEI DATI

L'analisi oggetto del presente studio si riferisce alle informazioni contenute nei rapporti sul personale redatti dalle imprese con più di 100 dipendenti in ottemperanza all'art. 46 del D.lgs 198/2006, il nuovo Codice pari opportunità, (già art. 9 della legge 125/91) per il biennio 2006-2007. La legge stabilisce che le aziende pubbliche o private con oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere su base biennale "... un rapporto ... sulla situazione del personale maschile e femminile...", da trasmettere alla Consigliera di Parità Regionale e alle rappresentanze sindacali aziendali. Il Rapporto è costituito di una serie di tabelle definite con Decreto Ministeriale del 17 luglio 1996, nel quale altresì si precisa che tale documentazione va trasmessa entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza del biennio di riferimento.

Nel tempo è aumentato il numero delle imprese che hanno inviato il rapporto ed è migliorata nettamente la qualità delle informazioni fornite anche in virtù della compilazione per via telematica, introdotta già dal biennio precedente, che ha consentito di ovviare ai problemi di significatività e congruenza riscontrati in precedenza.

Il numero dei rapporti utilizzabili ha così raggiunto una consistenza significativa e il grado di copertura rispetto ai dati dell'8° Censimento, preso a riferimento per la comparabilità dei dati in quanto non comprendono la pubblica amministrazione la scuola e la sanità, si avvicina intorno al 70% delle imprese e al 90% degli occupati.

L'elaborazione delle informazioni, contenute in questo rapporto giunto alla quarta edizione, consente alla Consigliera di Parità di esercitare le funzioni di controllo del rispetto della normativa antidiscriminatoria, monitorare l'andamento del mercato del lavoro interno alle aziende in ordine alle problematiche di genere, disporre di elementi conoscitivi utili nella definizione e programmazione delle politiche occupazionali regionali.

La modulistica ministeriale è articolata nelle seguenti otto tabelle:

- tabella 1 - Informazioni generali sull'azienda;
- tabella 2 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale;
- tabella 3 - Occupati alle dipendenze nei due anni del biennio ed entrate ed uscite lorde;
- tabella 4 - Occupati alle dipendenze nel secondo anno del biennio per categoria professionale e livello di inquadramento; promozioni e assunzioni nell'anno per categoria professionale e livello di inquadramento;
- tabella 5 - Occupati alle dipendenze nel secondo anno del biennio per categoria professionale e tipo di contratto, in CIG e aspettativa;
- tabella 6 - Entrate e uscite, trasformazione dei contratti registrate nel secondo anno del biennio per categoria professionale;
- tabella 7 - Formazione del personale svolta nel corso del secondo anno del biennio per categoria professionale;
- tabella 8 - Retribuzione annua lorda nel secondo anno del biennio per livello e categoria professionale.

Le informazioni sono in gran parte relative al secondo anno del biennio considerato, mentre del primo anno si conosce solo il quadro occupazionale generale per categorie professionali. Queste sono articolate in quattro sottoinsiemi corrispondenti alle qualifiche previste dal codice civile: dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Le prime due tabelle hanno essenzialmente carattere anagrafico e riepilogativo e, insieme alla 3° e alla 5°, risultano in linea di massima pienamente utilizzabili; la tabella n. 6 presenta qualche problema di quadratura con i valori totali riportati alla tabella n. 3 con la conseguenza di una parziale perdita di dati.

Gli altri problemi relativi alla struttura si riscontrano nelle tabelle n. 4 e 8. La prima articola i dati sulle promozioni e le assunzioni avvenuti nel secondo anno del biennio per livello d'inquadramento contrattuale che, quindi, risultano difficilmente gestibili per la difformità dell'inquadramento da contratto a contratto. Se nel primo caso sarebbe possibile ovviare individuando uno schema unico prima dell'imputazione dei dati, nel secondo caso le difficoltà sono invece insite nell'impostazione della tabella stessa. Le indicazioni parlano di "monte retributivo lordo annuo" mentre gli occupati si riferiscono alla data del 31 dicembre, in questo modo le assunzioni e le cessazioni avvenute in corso d'anno incidono sul totale degli emolumenti, e per di più il dato non distingue tra chi lavora a tempo parziale e a tempo pieno; i dati inoltre sono, come per la tabella n. 4, articolati per livelli contrattuali. I dati quindi contenuti in queste tabelle non sono stati analizzati.

L'altra tabella critica è la n. 7 relativa alle attività formative che presenta problemi perché è la tabella in cui, più che in altre, le imprese si sono avvalse della possibilità di utilizzare la dicitura "N.D." per ambedue i dati da fornire, le ore e i partecipanti oppure per uno dei due; inoltre le istruzioni prevedono che "se un lavoratore nel corso dell'anno ha partecipato a più corsi di formazione, considerare come più partecipanti", con il risultato che in alcuni casi, come si vedrà più avanti, il numero dei partecipanti supera il numero dei dipendenti in organico.

Una questione più generale, ma non secondaria, riguarda la definizione dell'universo di coloro che sono tenuti alla compilazione e le modalità attraverso le quali le informazioni medesime devono essere trasmesse, con riferimento in modo particolare alla compilazione delle tabelle 2, 3, 8 per le unità produttive con più di 100 dipendenti, come da nota (a) riportata in calce alla tabella stessa, o a livello di complesso in caso di plurilocalizzazione.

L'esigenza di rivedere la struttura delle tabelle per adeguarle anche ai cambiamenti intervenuti nelle tipologie contrattuali di lavoro e nei contratti collettivi, è stata ampiamente discussa dalla Rete Nazionale delle Consigliere di parità e documentata in un apposito quaderno dei Gruppi di lavoro costituiti presso l'Ufficio della consigliera nazionale di parità (2007).

I risultati dell'analisi statistica saranno esposti per grandi settori d'attività e con le indicazioni dei comparti secondo la classificazione ATECO indicata nella Tabella 1, rilevando la presenza femminile e maschile in ordine a: occupazione generale, flussi e variazioni nel biennio; struttura professionale; movimenti interni; tipologie contrattuali e attività formative. Quasi tutte le tabelle proposte presentano il tasso di femminilizzazione o, comunque, una composizione percentuale delle dimensioni analizzate che permette di comparare facilmente il profilo della componente femminile rispetto a quello maschile e a quello complessivo.

## 1.2 SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI

Gli occupati nelle imprese esaminate sono 811.363, di cui 477.818 maschi e 333.545 femmine, rispettivamente il 58,9% e il 41,1% del totale degli occupati. Più della metà degli occupati lavora nel settore terziario (56,8%), la restante parte, tranne una piccola quota che lavora nel settore agricolo (0,3%), nel settore industriale (42,9%).

Le donne lavorano per circa 3/4 nel settore terziario (72,1%) e per poco più di un quarto nel settore industriale (27,7%), a differenza degli uomini che si distribuiscono in modo più equilibrato nei due macro settori (rispettivamente 52,4% e 47,5%). Il settore agricolo, per quanto il campione sia ridotto, presenta una composizione equilibrata per genere.

Il 41% degli occupati lavora nelle imprese superiori ai 1000 addetti; il 27% nelle imprese tra 100 e 249 addetti; il 18% nelle imprese tra 250 e 499 addetti e il restante 15% nelle imprese tra 500 e 999 addetti. La distribuzione delle occupate presenta lo stesso andamento anche se con pesi diversi: nelle imprese di grandi dimensioni lavora il 46% del totale delle occupate; nelle imprese di minori dimensioni il 23%; nelle imprese medio-piccole il 17% e nelle imprese medio-grandi il 14%.

La distribuzione provinciale degli occupati vede una marcata preminenza della provincia di Milano, dove lavora il 67% degli occupati, segue Bergamo (10%) Brescia (7%) e Varese (4%).

Le dinamiche e le specializzazioni territoriali si possono cogliere ancora di più osservando la distribuzione dell'occupazione femminile: a Milano si concentra il 70% delle occupate, in buona parte nel settore dei servizi (80%); seguono Bergamo (9%), Brescia (6%), Varese e Como con eguale peso (4%). Il tasso più alto di femminilizzazione lo si trova a Milano (43%), mentre quello più basso a Lecco (26%).

La distribuzione settoriale dell'occupazione femminile evidenzia la presenza di modelli settoriali di composizione di genere: la presenza femminile è elevata soprattutto in settori ad elevata terziarizzazione quali sanità, alberghi, commercio e in alcuni settori industriali, tradizionalmente femminili come il comparto della concia e il tessile. L'effetto di maggior rilievo della concentrazione delle donne in limitati settori di attività non consiste nel permanere della caratterizzazione di genere di alcune occupazioni ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura (sex typing), quanto nelle condizioni di lavoro complessivamente meno vantaggiose che caratterizzano le occupazioni a prevalenza femminile, fenomeno che in letteratura viene indicato con il concetto di segregazione occupazionale. Su un totale di 26 comparti di attività economica in cui sono classificate le imprese del campione, le donne costituiscono la maggioranza degli occupati in 6 comparti, dove si concentra più della metà dell'occupazione femminile (circa 185.000 lavoratrici): si tratta della sanità e altri servizi sociali, della pubblica amministrazione, degli alberghi e ristoranti, del commercio, della concia e del tessile. In altri 5 comparti la presenza femminile oscilla dal 30 al 40%: si tratta dell'alimentare, della carta, del credito, dell'informatica, dei servizi alle imprese e di altri servizi pubblici, sociali e personali. In 6 comparti tutti del settore industriale, tranne quello dei trasporti, la presenza femminile oscilla dal 22 al 30%. In nessun comparto di attività la presenza maschile è inferiore al 20%, ma quella femminile è inferiore al 20% in ben 8 comparti.

Tra il 2006 e il 2007 si registra un incremento dell'occupazione di 27.014 unità lavorative pari al 3,5% degli occupati al 31 dicembre 2005. L'incremento è attribuibile per buona parte al settore dei Servizi soprattutto nei comparti del commercio, dell'informatica e dei servizi sociali. Il settore industriale presenta un modesto incremento per via della riduzione degli occupati nel tessile, nella chimica e nella carta. L'occupazione femminile aumenta più di quella maschile con un incremen-

to del 4,9% a fronte del 2,6% di quella maschile. L'incremento maggiore lo si trova nei Servizi con il 6,5% a fronte del 1,1% dell'Industria. La maggior parte della crescita dell'occupazione femminile la si deve ai comparti del Commercio, dei Trasporti, dell'Informatica dei Servizi alle imprese, degli Altri servizi pubblici e degli Alberghi.

In confronto agli uomini le donne registrano migliori risultati nei comparti del terziario tradizionale come il commercio e gli alberghi a differenza di quelli del terziario moderno, quali l'Informatica e Servizi alle imprese, dove sono gli uomini a registrare un incremento più alto.

Una certa flessione dell'occupazione femminile si registra nei comparti industriali a più alta presenza femminile come il tessile e il chimico.

Il saldo positivo è frutto di movimenti in entrata e uscita consistenti, perché nel corso del 2007 si segnalano 115.944 nuove assunzioni e 98.321 cessazioni che rappresentano rispettivamente il 18% e il 15% sul totale degli occupati. Questi movimenti coinvolgono in misura proporzionalmente maggiore le donne: i tassi di ricambio, infatti, (rapporto percentuale tra flussi e occupati) segnano valori del 19,3% per gli uomini e il 24,3% per le donne. Questo divario mostra che le donne entrano nel lavoro, in proporzione, più degli uomini ma ne escono di più. Sono soprattutto i comparti ad alto tasso di femminilizzazione a registrare i movimenti più intensi: commercio, alberghi, servizi alle imprese e sanità presentano alti tassi di assunzione ma nello stesso tempo alti tassi di uscita, indicatori di una più marcata flessibilità organizzativa e gestionale del settore dei Servizi confermata anche nelle analisi più generali dell'occupazione femminile lombarda.

Il ricorso a forme di occupazione "atipiche" coinvolge circa il 10% degli occupati del campione: il 7% lavora a tempo determinato, l'1,7% con il contratto di apprendistato, lo 0,5% con altre forme e la parte residua con contratto di formazione e lavoro e contratto di solidarietà. A part-time lavora il 14, 4% degli occupati.

Si possono osservare delle significative differenze di genere: in confronto agli uomini le donne lavorano meno a tempo indeterminato e più a tempo determinato; costituiscono la gran parte degli assunti con contratto a tempo determinato part-time; costituiscono la gran parte di coloro che lavorano a part-time.

Le lavoratrici part-time lavorano in prevalenza nel commercio, seguono i comparti degli alberghi, della sanità, dei servizi alle imprese e del credito.

Dall'analisi dei movimenti in uscita e delle trasformazioni contrattuali avvenute nel corso dell'anno, emerge che alle donne vengono offerte minori opportunità di stabilizzazione:

- fra le donne, ben il 36% delle interruzioni del rapporto di lavoro ha come causale la scadenza del contratto a termine contro una quota maschile del 24%;
- l'altro indicatore è dato dalle trasformazioni contrattuali intervenute nel corso dell'anno: nelle trasformazioni da contratto a tempo determinato a quello a tempo indeterminato, si registra un forte divario di genere a sfavore delle donne di ben 11 punti;
- passaggio da part-time a full-time che mostra un divario di genere di ben 7 punti. Com'era prevedibile, invece, il passaggio da full-time a part-time riguarda quasi esclusivamente le donne (96%) e si concentra soprattutto nel commercio e nella sanità.

La presenza femminile tra i dirigenti e i quadri è ancora molto ridotta: le donne dirigenti costituiscono poco meno di 1/5 dei dirigenti, poco meno di 1/3 dei quadri, la gran parte degli impiegati e sono una quota significativa degli operai. Lo squilibrio è particolarmente evidente nei comparti dove le donne sono la maggioranza: pelli, cuoio e tessile. Nei servizi al netto dell'incidenza dei comparti pubblici (amministrazione pubblica e sanità), le donne sono il 16% dei dirigenti e il 25% dei quadri, presenza ancora più marginale se si tiene conto che le donne costituiscono più della metà degli occupati.

Le opportunità offerte alle donne di collocarsi nelle posizioni direttive sono nettamente inferiori a quelle offerte agli uomini, come emerge osservando la distribuzione per qualifica degli occupati: ogni 100 uomini occupati vi sono circa 5 dirigenti e 11 quadri, mentre ogni 100 donne occupate nemmeno 2, in media, rientrano tra i dirigenti e solo 6, in media, rientrano tra i quadri. La situazione è comune ad entrambi i settori, anche se emerge una maggiore difficoltà per le donne che lavorano nei Servizi di collocarsi nelle posizioni dirigenziali, e una più relativa, in confronto all'industria, di collocarsi nelle posizioni di quadro.

Un segnale positivo è dato dall'aumento, seppur lieve, della presenza femminile tra i dirigenti e i quadri avvenuto nel corso del biennio, benché l'incidenza femminile nelle posizioni direttive rimanga ancora marginale. L'analisi delle leve che le imprese hanno a disposizione quali il riequilibrio del turn-over attraverso la leva delle nuove assunzioni e lo sviluppo professionale attraverso i passaggi di categoria, non mostra un orientamento nella direzione di attenuazione del divario di genere nelle posizioni direttive. Il differenziale nel volume dei passaggi è di circa il doppio: la quota femminile sul totale dei passaggi di categoria nell'Industria è del 21% e del 39% nei Servizi. In termini di incidenza sugli occupati risulta interessato il 2,5% degli occupati nell'Industria e l'1,9% delle occupate e nei Servizi rispettivamente il 4% ed il 2,5%. Analizzando in dettaglio le nuove assunzioni, si conferma che la quota di donne assunte per ricoprire posizioni direttive è residuale: ogni 100 uomini assunti, infatti, troviamo, in media, più di due (2,5) assunti come dirigenti e cinque (5,4) come quadri, invece ogni 100 donne nemmeno una (0,7) in media è assunta come dirigente (0,7), mentre due (2,3) sono assunte come quadro.

### 1.3 ANALISI DEL CAMPIONE DELLE IMPRESE ESAMINATE

Le imprese con più di 100 dipendenti oggetto dell'analisi sono 2.113 su 2.196 che hanno compilato on line il rapporto previsto dall'articolo 46 del Decreto Legislativo 198/2006<sup>1</sup>. Al di là dei limiti indicati in premessa, è aumentato il grado di copertura rispetto all'universo delle imprese superiori ai 100 dipendenti del settore dell'industria e dei servizi presenti in Lombardia rispetto alla rilevazione del 2000-2001<sup>2</sup>.

Delle imprese esaminate 1.220 appartengono al settore dell'Industria, 907 al settore dei Servizi e 6 al settore dell'Agricoltura. Nel settore industriale prevalgono le imprese del comparto metallurgico, meccanico e chimico; nel terziario quelle del comparto commerciale e del credito.

#### Note

- 1 Nel biennio 2000 - 2001 i rapporti esaminati sono stati 1076 su 2133 redatti e 1474 esaminati su 1750 redatti. nel biennio 2002 - 2003. Nel corso del tempo sono quindi aumentate le imprese che hanno compilato il rapporto anche in virtù del sistema di compilazione on-line attraverso il sito della Consigliera regionale di Parità.
- 2 La copertura rispetto ai dati dell'8° Censimento, preso a riferimento per la comparabilità dei dati in quanto non comprendono la pubblica amministrazione scuola e sanità, si avvicina intorno al 70% delle imprese e al 90% degli occupati.

**TABELLA 1** Imprese del campione per settori e comparti. Valori assoluti e %

SETTORE DI ATTIVITÀ	NUMERO DI IMPRESE	COMPOSIZIONE %
<b>Totale Agricoltura</b>	<b>6</b>	<b>0,3</b>
<b>Totale Industria di cui:</b>	<b>1.200</b>	<b>56,8</b>
Industria estrattiva	7	0,3
Alimentari, bevande, tabacco	68	3,2
Tessile-abbigliamento	136	6,4
Concia, pelli e cuoio	8	0,4
Legno e prodotti in legno	25	1,2
Carta, stampa, editoria	67	3,2
Cokerie, raffinerie, combustibili nucleari	5	0,2
Chimica e fibre	151	7,1
Gomma e materie plastiche	80	3,8
Minerali non metalliferi	32	1,5
Metalli e prodotti in metallo	187	8,8
Macchine e apparecchi meccanici	170	8,0
Macchine e apparecchiature elettriche	106	5,0
Mezzi di trasporto	26	1,2
Industrie manifatturiere (altre e non specificate)	72	3,4
Energia elettrica, gas e acqua	15	0,7
Costruzioni	45	2,1
<b>Totale Servizi</b>	<b>907</b>	<b>42,9</b>
Commercio ingrosso e dettaglio	260	12,3
Alberghi e ristoranti	35	1,7
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	104	4,9
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	130	6,2
Informatica e R&S	50	2,4
Servizi alle imprese	108	5,1
Pubblica amministrazione e istruzione	28	1,3
Sanità e altri servizi sociali	114	5,4
Altri servizi pubblici, sociali, personali	78	3,7
<b>Totale</b>	<b>2.113</b>	<b>100,0</b>

Nel campione prevalgono le imprese di minori dimensioni; nel settore industriale la quota delle imprese minori è superiore alla media, mentre è leggermente superiore alla media la quota delle imprese di maggiori dimensioni nel settore terziario.

**TABELLA 2**  
Imprese per classe dimensionale.

CLASSE DIMENSIONALE	IMPRESE %	IMPRESE n°
<b>TOTALE SETTORI</b>		
tra 100 e 249 addetti	65,93	1.393
250-499	19,64	415
500-999	8,33	176
>=1000	6,11	129
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>2.113</b>
<b>AGRICOLTURA</b>		
tra 100 e 249 addetti	85,7	6
250-499	14,3	1
500-999	0,0	0
>=1000	0,0	0
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>7</b>
<b>INDUSTRIA</b>		
tra 100 e 249 addetti	70,48	845
250-499	19,10	229
500-999	7,67	92
>=1000	2,75	33
<b>TOTALE</b>	<b>100,00</b>	<b>1.199</b>
<b>SERVIZI</b>		
tra 100 e 249 addetti	59,76	542
250-499	20,40	185
500-999	9,26	84
>=1000	10,58	96
<b>TOTALE</b>	<b>100,00</b>	<b>907</b>

Più della metà delle imprese esaminate si trova nella provincia di Milano, seguono Brescia, Bergamo, Varese con una quota consistente di imprese.

**TABELLA 3**  
Imprese per provincia.

PROVINCIA	IMPRESE n°	IMPRESE %
Varese	107	5,1
Como	91	4,3
Sondrio	15	0,7
Milano (1)	1.088	51,5
Bergamo	225	10,6
Brescia	232	11,0
Pavia	40	1,9
Cremona	57	2,7
Mantova	67	3,2
Lecco	58	2,7
Lodi	17	0,8
Monza	116	5,5
Milano (2)	1.204	57,0
<b>Totale</b>	<b>2.113</b>	<b>100,0</b>

(1) Esclusa la Provincia di Monza  
(2) Compresa la Provincia di Monza

## 1.4 ANALISI DEGLI OCCUPATI

Gli occupati nelle imprese esaminate sono 811.363, di cui 477.818 maschi e 333.545 femmine, rispettivamente il 58,9% e il 41,1% del totale degli occupati<sup>3</sup>. Più della metà lavora nel settore terziario (56,8%), la restante parte, tranne una piccola quota che lavora nel settore agricolo (0,3%), nel settore industriale (42,9%).

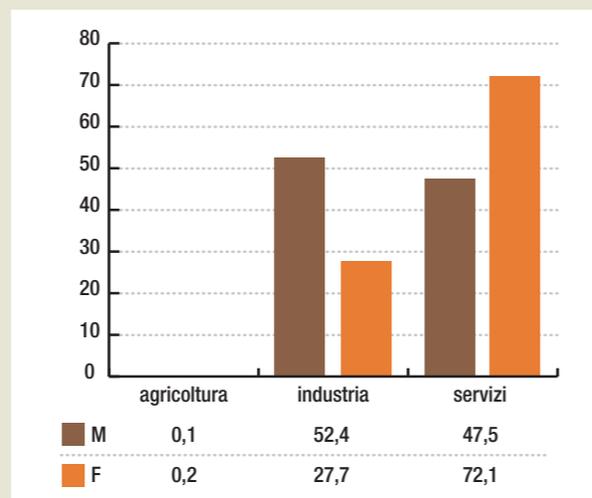
Le donne lavorano per circa 3/4 nel settore terziario (72,1%), e per poco più di un quarto nel settore industriale (27,7%), a differenza degli uomini che si distribuiscono in misura più equilibrata nei due macro settori (rispettivamente 52,4% e 47,5%).

Il settore agricolo, per quanto il campione sia ridotto, presenta una composizione equilibrata per genere.

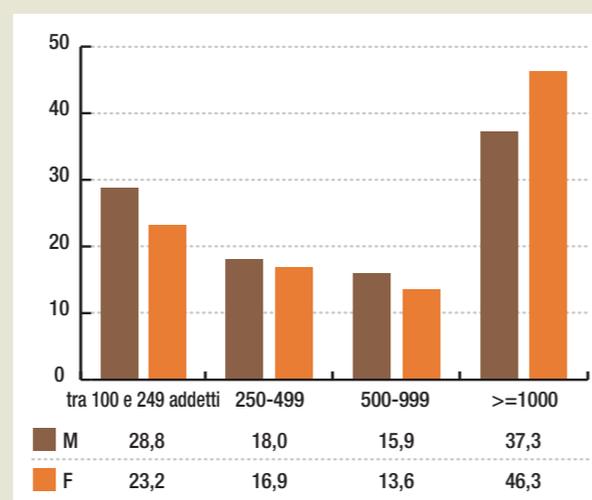
### Note

<sup>3</sup> La quota di occupazione femminile nelle imprese esaminate è inferiore a quella regionale, a causa dell'assenza dei settori della pubblica amministrazione e della scuola non tenuti all'obbligo della redazione del Rapporto ministeriale e delle imprese con meno di 100 dipendenti.

**FIGURA 1** Occupati per genere per settore.  
(Valori %)



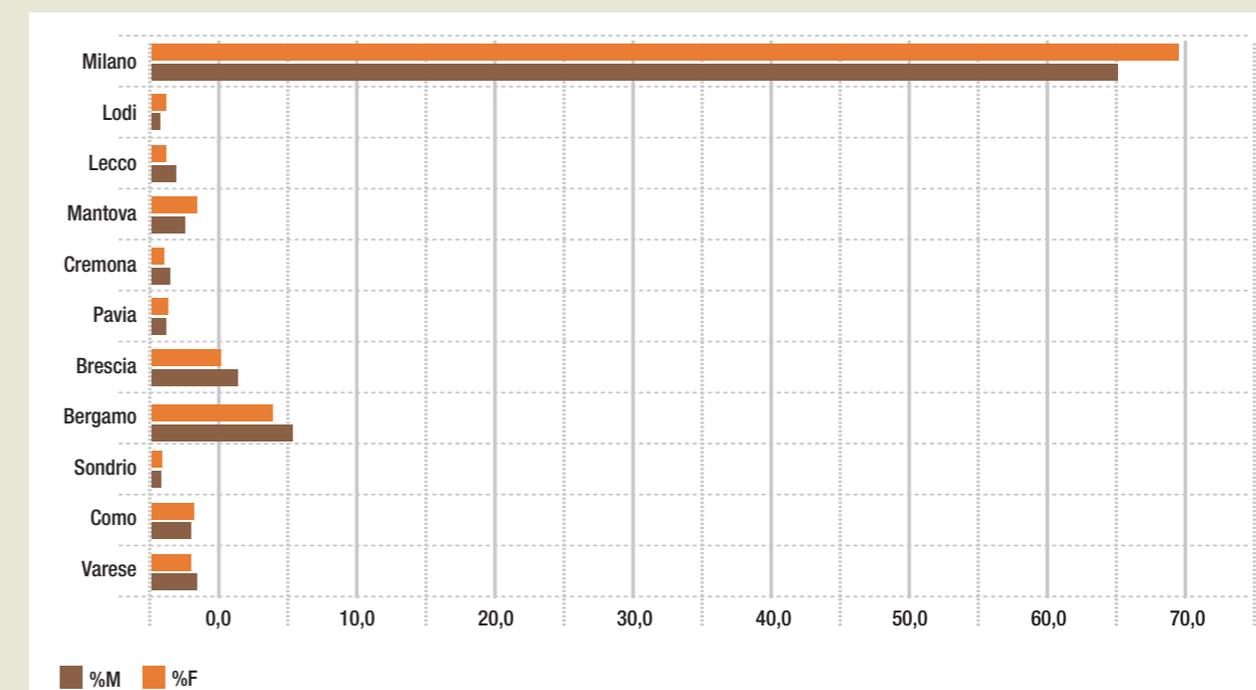
**FIGURA 2** Occupati per classe di addetti e genere.  
(Valori %)



La distribuzione provinciale degli occupati vede una marcata preminenza della provincia di Milano, dove lavora il 67% degli occupati, segue Bergamo (10%) Brescia (7%) e Varese (4%).

Le dinamiche e le specializzazioni territoriali si possono cogliere ancora di più osservando la distribuzione dell'occupazione femminile: a Milano si concentra il 70% delle occupate, in buona parte nel settore dei servizi (80%); seguono Bergamo (9%), Brescia (6%), Varese e Como con eguale peso (4%). Il tasso più alto di femminilizzazione lo si trova a Milano (43%), mentre quello più basso a Lecco (26%).

**FIGURA 3** Occupati per provincia per genere.



La nota informativa ministeriale chiede di indicare anche il contratto collettivo nazionale di lavoro sulla base della classificazione contenuta nel decreto stesso. Come si può osservare il contratto del Commercio e quello Metalmeccanico sono quelli applicati a un più esteso numero di occupati; la voce "Altro tipo di contratto", indica invece tutti quei contratti collettivi che al momento dell'emanazione del decreto ministeriali non erano previsti, il che spiega la sua consistenza.

TABELLA 4 Imprese ed occupati secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Valori assoluti (migliaia)

CONTRATTO	IMPRESE n°	TOTALE		
		M	F	M+F
Acqua (Az. Municipalizzate)	1	147	34	181
Alberghi	19	3.507	2.531	6.038
Alimentari esclusa ind. Olearia	61	10.851	5.506	16.357
Altro tipo di contratto	287	57.242	60.693	117.935
Assicurazioni	24	4.085	3.523	7.608
Autolinee in concessione	9	1.852	106	1.958
Calzature	4	443	425	868
Carta e Cartotecnica	24	5.439	1.295	6.734
Cemento, Calce e Gesso	13	4.826	712	5.538
Ceramica	5	1.034	344	1.378
Chimiche	171	37.825	15.675	53.500
Commercio	369	88.503	103.099	191.602
Conciarie	1	69	34	103
Confezioni in serie	6	235	1.320	1.555
Credito	94	35.988	21.376	57.364
Edilizia	8	1.453	142	1.595
Editoria Giornali	7	692	926	1.618
Energia Elettrica	6	2.769	604	3.373
Ferrovie in Concessione	5	2.353	435	2.788
Gas	6	1.760	518	2.278
Giornalisti	4	425	269	694

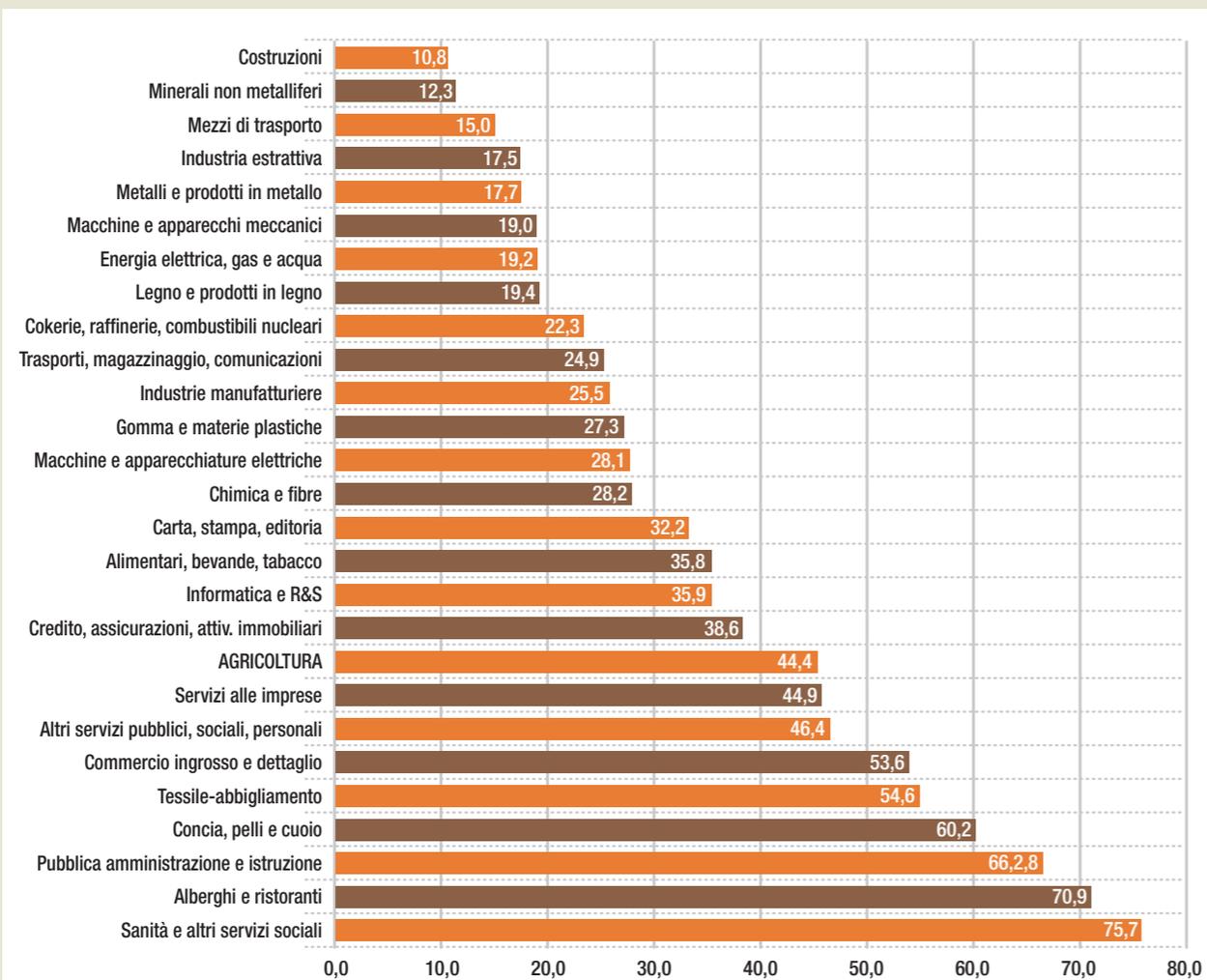
CONTRATTO	IMPRESE n°	TOTALE		
		M	F	M+F
Gomme e Plastiche	85	13.963	5.365	19.328
Grafiche	41	6.995	4.120	11.115
Industria Cineaudiovisiva	1	105	34	139
Lapidei	1	155	33	188
Laterizi e manufatti in cemento	8	988	127	1.115
Legno	33	5.005	1.441	6.446
Medici dipendenti case di cura associate a.i.o.p., aris, ecc.	1	58	94	152
Metalmecanica	571	140.342	38.351	178.693
Olearia e Margarineria	2	229	75	304
Pelli e cuoi	6	370	561	931
Personale dipendente case di cura associate a.i.o.p., aris, ecc.	46	5.192	18.037	23.229
Petrolifere	6	3.425	847	4.272
Poste e Telegrafi di Stato	1	118	15	133
Pubblici Esercizi	17	7.086	24.989	32.075
Tessili	124	13.741	16.447	30.188
Trasporti Aerei	3	620	290	910
Trasporti Municipalizzati	5	8.820	657	9.477
Trasporto merci su strada	31	6.495	2.219	8.714
Vetro	7	2.613	276	2.889
<b>Totale</b>	<b>2.113</b>	<b>477.818</b>	<b>333.545</b>	<b>811.363</b>

## 1.5 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE PER GENERE

L'occupazione femminile risulta distribuita in modo non equilibrato nei diversi settori e comparti di attività economica: le donne rappresentano in media il 27% dell'occupazione totale dell'industria e il 51% dell'occupazione totale dei servizi, ma la loro presenza varia dall'11% degli addetti alle costruzioni a più del 75% della sanità e da meno del 25% dei trasporti al 71% degli alberghi.

Su un totale di 26 comparti di attività economica in cui sono classificate le imprese del campione, le donne costituiscono la maggioranza degli occupati in 6 comparti, nei quali si concentra più della metà dell'occupazione femminile

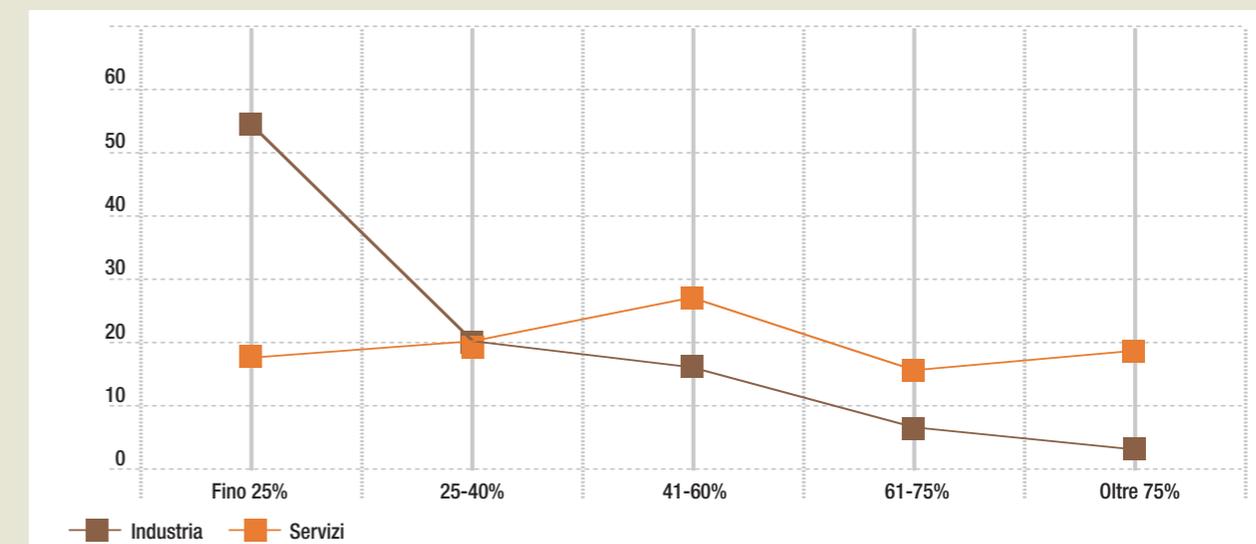
(circa 185.000 lavoratrici): si tratta della sanità e altri servizi sociali, della pubblica amministrazione, degli alberghi e ristoranti, del commercio, della concia e del tessile. In altri 5 comparti la presenza femminile oscilla dal 30 al 40% (alimentare, carta, credito, informatica, servizi alle imprese e altri servizi pubblici, sociali e personali). In 6 comparti tutti del settore industriale, tranne quello dei trasporti, la presenza femminile oscilla dal 22 al 30%. In nessun comparto di attività la presenza maschile è inferiore al 20%, ma quella femminile è inferiore al 20% in ben 8 comparti.

**FIGURA 4** Occupate nei comparti di attività. (Valori %)


La distribuzione settoriale dell'occupazione femminile evidenzia la presenza di modelli settoriali di composizione di genere: la presenza femminile è elevata soprattutto in settori a elevata terziarizzazione quali sanità, alberghi, commercio e in alcuni settori industriali, tradizionalmente femminili come il comparto della concia e il tessile.

L'effetto di maggior rilievo della concentrazione delle donne in limitati settori di attività non consiste nel permanere della caratterizzazione di genere di alcune occupazioni ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura (sex typing), quanto nelle condizioni di lavoro complessivamente meno vantaggiose che caratterizzano le occupazioni a prevalenza femminile, fenomeno che in letteratura viene indicato con il concetto di segregazione occupazionale<sup>4</sup>. Per descrivere il problema della segregazione orizzontale, qui si utilizza l'indicatore più semplice: il tasso di femminilizzazione dell'occupazione dato dal rapporto percentuale tra il numero di donne presenti in quel settore, in quella occupazione o professione e il totale degli occupati.

La presenza di modelli settoriali di composizione di genere dell'occupazione, presenta però scostamenti a livello delle singole imprese anche molto forti. Per osservare questi scostamenti le imprese sono state classificate in 5 classi in rapporto alla quota delle occupate sul totale degli occupati: sotto il 25%, dal 25 al 40%, dal 40 al 60%, dal 60 al 75% e oltre il 75%. Questi parametri in letteratura vengono utilizzati per indicare il livello della segregazione orizzontale: la presenza di un solo genere oltre il 75% è indicativa di ostilità verso l'altro genere; la presenza tra il 60% e il 75% è indicativa di segregazione; la presenza tra il 40% e il 60% è indicativa di equilibrio di genere<sup>5</sup>.

**FIGURA 5** Imprese per quota di occupate sul totale degli occupati. Composizione per settore.


Note

<sup>4</sup> L. Rosti (2006) "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

<sup>5</sup> P. Villa, Indicatori di genere: strumenti per misurare le Pari Opportunità tra donne ed uomini, provincia Autonoma di Trento, 2006

Nel settore industriale, più della metà delle imprese ha meno del 25% di donne in organico e all'opposto il 18% ha oltre il 75% di donne in organico, tutte del comparto tessile. Solo in tre settori la classe più numerosa è quella dove le donne rappresentano tra il 41% e il 60% dell'organico: concia (50%) e tessile (29%), mentre l'alimentare presenta lo stesso peso (32%) sia in questa classe sia in quella dal 25% al 40% di presenza femminile in organico. In quattro settori più di 3/4 delle imprese ha meno del 20% di donne in organico: costruzioni (93% delle imprese), industria estrattiva (86%), minerali metalliferi (81%) e macchine e apparecchi meccanici (79%).

Nei Servizi solo il 20% delle imprese ha meno del 25% di donne in organico (la metà delle imprese dei trasporti, un quarto dell'informatica, un quarto del commercio), mentre all'opposto il 10% ha più del 75% di donne in organico (sanità, pubblica amministrazione, servizi sociali, servizi alle imprese).

Nel comparto della pubblica amministrazione e istruzione, la metà delle imprese ricade nella classe da 61% a 75% di presenza femminile nell'organico; in quello della sanità più di 3/4 delle imprese ricade nella classe con più del 75% di donne nell'organico. In quattro settori la classe più numerosa è quella dove le donne rappresentano tra il 41% e il 60% dell'organico: commercio (28% delle imprese), credito e assicurazioni (49%), alberghi e ristoranti (40%) e servizi alle imprese (32%).

**TABELLA 5** Imprese per quota di occupate sul totale degli occupati. Composizione per comparto. (Valori %)

SETTORE E COMPARTO	IMPRESE PER QUOTA DI ADDETTI TOTALI FEMMINE						TOTALE
	FINO 25%	25-40%	41-60%	61-75%	OLTRE 75%	N.P.	
AGRICOLTURA	16,7	33,3	33,3	0,0	16,7	0,0	100,0
INDUSTRIA	53,6	20,6	17,2	6,3	2,4	0,0	100,0
Industria estrattiva	85,7	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Alimentari, bevande, tabacco	30,9	32,4	32,4	4,4	0,0	0,0	100,0
Tessile-abbigliamento	13,2	15,4	28,7	25,0	17,6	0,0	100,0
Concia, pelli e cuoio	0,0	12,5	50,0	37,5	0,0	0,0	100,0
Legno e prodotti in legno	72,0	24,0	4,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Carta, stampa, editoria	43,3	23,9	14,9	14,9	3,0	0,0	100,0
Cokerie, raffinerie, combustibili nucleari	40,0	60,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Chimica e fibre	48,3	27,2	16,6	7,3	0,7	0,0	100,0
Gomma e materie plastiche	51,3	21,3	25,0	2,5	0,0	0,0	100,0
Minerali non metalliferi	81,3	12,5	6,3	0,0	0,0	0,0	100,0
Metalli e prodotti in metallo	68,4	18,7	12,3	0,5	0,0	0,0	100,0
Macchine e apparecchi meccanici	78,8	14,1	7,1	0,0	0,0	0,0	100,0
Macchine e apparecchiature elettriche	37,7	28,3	26,4	7,5	0,0	0,0	100,0
Mezzi di trasporto	57,7	30,8	11,5	0,0	0,0	0,0	100,0
Industrie manifatturiere	54,2	20,8	18,1	4,2	2,8	0,0	100,0
Energia elettrica, gas e acqua	73,3	6,7	20,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Costruzioni	93,3	4,4	2,2	0,0	0,0	0,0	100,0
SERVIZI	19,0	19,6	26,5	15,8	19,2	0,0	100,0
Commercio ingrosso e dettaglio	24,2	20,4	27,3	18,1	10,0	0,0	100,0
Alberghi e ristoranti	2,9	17,1	40,0	5,7	34,3	0,0	100,0
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	50,0	18,3	20,2	6,7	4,8	0,0	100,0
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	3,8	40,0	49,2	6,9	0,0	0,0	100,0
Informatica e R&S	24,0	46,0	20,0	8,0	2,0	0,0	100,0
Servizi alle imprese	15,7	15,7	32,4	19,4	16,7	0,0	100,0
Pubblica amministrazione e istruzione	0,0	0,0	21,4	50,0	28,6	0,0	100,0
Sanità e altri servizi sociali	0,0	0,9	0,0	26,3	72,8	0,0	100,0
Altri servizi pubblici, sociali, personali	28,2	9,0	24,4	11,5	26,9	0,0	100,0
<b>TOTALE</b>	<b>38,6</b>	<b>20,2</b>	<b>21,2</b>	<b>10,3</b>	<b>9,7</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>

## 1.6 LA STRUTTURA DELLE QUALIFICHE

Il decreto ministeriale, per descrivere la collocazione nella gerarchia aziendale, utilizza l'articolazione nelle quattro qualifiche previste dal codice civile: dirigenti, quadri, impiegati e operai articolazione che, pur aggregata, consente di disporre di indicatori sulla posizione delle donne nelle grandi imprese lombarde. Come si può osservare dalla tabella seguente le donne dirigenti costituiscono poco meno di 1/5 dei dirigenti, circa 1/3 dei quadri, la gran parte degli impiegati e una quota significativa degli operai. In rapporto al tasso di femminilizzazione (41,1%), le donne sono sottorappresentate tra i dirigenti e i quadri, sovrarappresentate tra gli impiegati e più in equilibrio tra gli operai. Trattandosi di un campione di medie e grandi imprese, ci si sarebbe aspettato una più consistente presenza di donne nelle posizioni direttive di quella registrata.

**TABELLA 6**  
Occupati per qualifica e genere.  
Valori assoluti (migliaia) e %.

QUALIFICA	M	F	TOTALE	%F
Dirigenti	23.546	5.808	29.354	19,8
Quadri	50.304	18.878	69.182	27,3
Impiegati	203.926	214.037	417.963	51,2
Operai	200.042	94.822	294.864	32,2
<b>TOTALE</b>	<b>477.818</b>	<b>333.545</b>	<b>811.363</b>	<b>41,1</b>

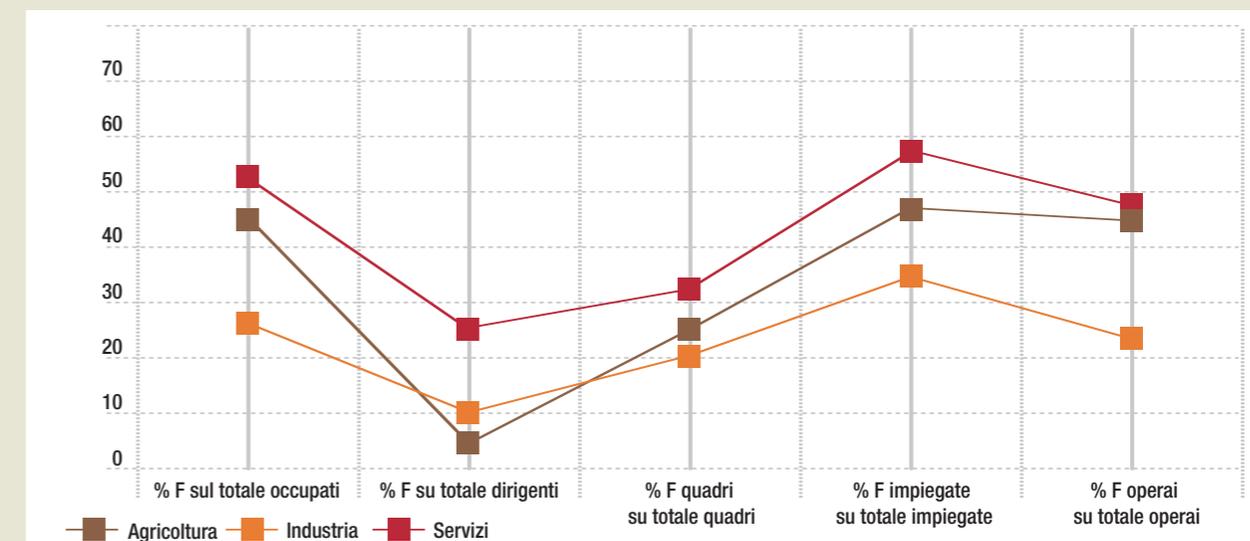
La lettura di questi dati non dà però pienamente conto della posizione delle donne nelle imprese private lombarde, perché comprende anche i dati della pubblica amministrazione e della sanità. Questi settori, pur pesando per circa il 10% (78.978 addetti), assorbono però più della metà delle donne dirigenti (50,7%) e un quinto delle donne quadro (21,7%). In questi settori le regole che governano i processi di gestione del personale sono improntate a criteri universalistici e automatici e nella sanità i medici di entrambi i sessi sono inquadrati come dirigenti e il personale paramedico è inquadrato tra i quadri. Escludendo tali comparti, come mostra la tabella seguente, la quota delle donne nelle posizioni direttive, diminuisce di sette punti percentuali nei dirigenti e di quattro punti nei quadri.

**TABELLA 7**  
Occupati per qualifica e genere escluso pubblica amministrazione e sanità.

QUALIFICA	M	F	TOTALE	%F
Dirigenti	19.702	2.864	22.566	12,7
Quadri	48.406	14.774	63.180	23,4
Impiegati	192.698	177.112	369.810	47,9
Operai	196.111	80.718	276.829	29,2
<b>TOTALE</b>	<b>456.917</b>	<b>275.468</b>	<b>732.385</b>	<b>37,6</b>

La scomposizione per settore e qualifica presenta marcate differenze di genere in ambiti d'impresa differenti, anche se il confronto con il tasso di femminilizzazione settoriale mostra che la forte sottorappresentazione delle donne nelle posizioni direttive è comune a tutti i settori. In una situazione di indifferenza statistica dovremmo, infatti, aspettarci di trovare una quota di donne tra i dirigenti e i quadri analoga alla quota sull'occupazione totale, cosa che non ritroviamo nemmeno laddove la componente femminile è maggioritaria come nel settore dei servizi (51,15%).

**FIGURA 6** Occupate per settore per qualifica. (Valori %)



## 1.6.1 LE QUALIFICHE NEI SETTORI

L'esame per comparti consente di cogliere più in dettaglio le differenze di genere nella struttura professionale. Nell'industria la presenza femminile è molto bassa in tutte le qualifiche, tranne che tra gli impiegati. Particolarmente evidente è lo squilibrio tra i dirigenti, dove le donne sono poco meno del 10%. Analizzando il tasso di femminilizzazione settoriale e quello per qualifica, lo scarto più elevato lo si rileva nei comparti del tessile e della concia, comparti nei quali ci saremmo aspettati una quota più alta dato che le donne costituiscono la maggioranza degli occupati. Infatti, per un puro fatto statistico, si dovrebbe ipotizzare che ad un numero alto di donne negli organici aziendali, corrisponda anche una maggiore probabilità di diventare dirigenti. I comparti dove si registra una ridotta se non esigua presenza di donne tra i dirigenti sono quelli dei mezzi di trasporto, delle costruzioni, dell'industria estrattiva, della metallurgia e della meccanica.

La presenza delle donne tra i quadri è più equilibrata anche nei comparti a bassa presenza femminile. Si registra però uno scarto molto alto nei tradizionali settori a prevalenza maschile, costruzioni e mezzi di trasporto, e in quelli a prevalenza femminile quali il tessile e la concia.

Le impiegate costituiscono la gran parte delle occupate, sono la maggioranza in tre comparti: tessile, concia e carta. Tra gli operai, le donne sono la maggioranza nel tessile e nella concia, sono quasi del tutto assenti dai comparti tradizionalmente maschili quali le costruzioni, la produzione di energia e l'industria estrattiva e sono presenti significativamente nel comparto alimentare e in quello chimico, mentre sono presenti in misura ridotta negli altri comparti.

TABELLA 8 Occupate per qualifica per comparto industriale. Composizione per qualifica (Valori %)

COMPARTI	% F SUL TOT. OCCUPATI	%F D SU TOT. DIRIGENTI	%F QUADRI SU TOT. QUADRI	%F IMPIEGATE SU TOT. IMPIEGATI	%F OPERAI SU TOT. OPERAI
Industria estrattiva	17,5	3,7	11,7	31,2	0,6
Alimentari, bevande, tabacco	35,8	11,8	24,0	44,2	34,4
Tessile-abbigliamento	54,6	11,6	23,9	58,9	54,8
Concia, pelli e cuoio	60,2	15,4	37,5	63,7	60,1
Legno e prodotti in legno	19,4	11,5	15,0	38,5	11,7
Carta, stampa, editoria	32,2	18,1	41,9	53,7	14,5
Cokerie, raffinerie, combustibili nucleari	22,3	9,8	14,3	35,2	0,2
Chimica e fibre	28,2	13,2	25,6	40,5	13,8
Gomma e materie plastiche	27,3	6,8	15,9	37,9	24,7
Minerali non metalliferi	12,3	5,0	12,8	24,2	5,6
Metalli e prodotti in metallo	17,7	5,6	13,2	30,7	13,5
Macchine e apparecchi meccanici	19,0	4,9	11,0	29,8	12,5
Macchine e apparecchiature elettriche	28,1	11,6	19,1	27,9	33,8
Mezzi di trasporto	15,0	3,2	7,2	20,6	11,9
Industrie manifatturiere	25,5	6,8	13,3	28,9	25,0
Energia elettrica, gas e acqua	19,2	10,2	22,2	32,0	2,1
Costruzioni	10,8	3,3	10,6	25,9	1,2
<b>TOTALE</b>	<b>26,9</b>	<b>9,7</b>	<b>20,4</b>	<b>35,7</b>	<b>22,5</b>

Nei servizi le donne costituiscono la gran parte degli impiegati dove pesano per il 58% e costituiscono circa la metà degli operai con il 47%. Le impiegate lavorano nel commercio (44%) dove sono anche più numerose degli uomini, nella sanità (16%) e nel credito (12%). Le operaie lavorano negli alberghi (37%), nella sanità (24%), nel commercio (14%) e servizi alle imprese (9%). Le donne sono significativamente presenti tra i quadri (31%) e tra i dirigenti (26%). Bisogna osservare comunque che lo scarto tra il tasso di femminilizzazione settoriale (51%) e quello nelle posizioni dirigenziali rimane molto elevato. Le donne sono più della metà degli occupati, ma poco più di 1/4 dei dirigenti. E, come già accennato in precedenza, è opportuno segnalare che i risultati sono diversi se si escludono i dati relativi ai comparti della pubblica amministrazione e della sanità. Escludendo tali comparti, la quota delle donne tra i dirigenti passa al 16% e al 25% tra i quadri.

L'analisi per comparti fornitaci dalla tabella seguente, mostra marcate differenze tra i diversi ambiti d'impresa. I comparti che presentano una situazione fortemente squilibrata sono quelli a più alta presenza femminile: negli alberghi e nel commercio la presenza femminile è residuale tra i dirigenti ed esigua tra i quadri. La situazione si presenta meno sfavorevole nei comparti del terziario moderno, mentre i settori della pubblica amministrazione e della sanità, pur con una quota femminile significativa, presentano valori bassi in relazione al tasso di femminilizzazione settoriale.

TABELLA 9 Occupate per qualifica per settori nei servizi. Composizione per qualifica (Valori %)

COMPARTI	% F SUL TOT. OCCUPATI	% F D SU TOT. DIRIGENTI	% F QUADRI SU TOT. QUADRI	% F IMPIEGATE SU TOT. IMPIEGATI	% F OPERAI SU TOT. OPERAI
Commercio ingrosso e dettaglio	53,6	13,0	25,1	58,0	40,4
Alberghi e ristoranti	70,9	12,7	25,5	66,7	73,3
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	24,9	8,6	19,8	44,4	12,1
Credito, assicurazioni, attività immobiliari	38,6	14,4	23,9	47,7	25,8
Informatica e R&S	35,9	18,0	25,7	40,5	32,8
Servizi alle imprese	44,9	20,2	34,4	58,8	33,5
Pubblica amministrazione e istruzione	66,2	40,6	56,6	71,0	54,9
Sanità e altri servizi sociali	75,7	44,0	72,1	78,9	80,6
Altri servizi pubblici, sociali, personali	46,4	22,4	32,3	64,2	33,9
<b>TOTALE</b>	<b>51,5</b>	<b>26,2</b>	<b>31,1</b>	<b>58,2</b>	<b>46,6</b>

Nel settore dei servizi il lavoro impiegatizio costituisce l'area prevalente del lavoro femminile con punte elevatissime negli alberghi e nella sanità. Nei comparti del cosiddetto terziario tradizionale, è elevata la presenza delle donne tra gli operai e questo ci mostra l'altra faccia dell'economia terziaria, quella dei lavori di "servizio" poco qualificati, aumentati con la crescita dell'occupazione terziaria fatta non solo di professioni creative e intellettuali.

## 1.7 LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE

La tabella seguente mostra la distribuzione per genere degli occupati secondo le tipologie di contratto e la quota per genere nelle tipologie contrattuali.

La gran parte degli occupati lavora a tempo indeterminato, che rappresenta la forma prevalente del rapporto di lavoro del campione. Il 90,5% degli occupati lavora a tempo indeterminato; il 6,9% a tempo determinato; l'1,7% con il contratto di apprendistato e la parte residua con altre tipologie contrattuali<sup>6</sup>. A tempo parziale lavora il 14,4% degli occupati, di cui l'83% a tempo indeterminato e il 17% a tempo determinato. I dati presentati nella tabella sottostante mostrano significative differenze di genere. In confronto agli uomini le donne lavorano:

### Note

<sup>6</sup> La tabella ministeriale n. 6 non riporta le informazioni sulle forme di contratto introdotte a partire dal pacchetto Treu del 1997, quali le collaborazioni a progetto e il lavoro interinale: il mancato aggiornamento delle informazioni da fornire nel rapporto non consente di esaminare lo spaccato del mercato del lavoro dove più negli ultimi anni si è registrato l'incremento dell'occupazione femminile.

- meno a tempo indeterminato (87,6% vs. 92,5%);
- più a tempo determinato (9,4% vs. 5,3%);
- più a tempo determinato part-time (4,4% vs. 1%);
- più a part-time (29,7% vs. 3, 8%).

In altri termini, possiamo osservare che il lavoro "standard", intendendo quello prestato a tempo pieno e a tempo indeterminato, coinvolge il 90% degli uomini ed il 62% delle donne nelle imprese esaminate<sup>7</sup>. Le donne occupate lavorano in misura maggiore con contratto a tempo parziale, a tempo determinato, a tempo determinato part-time, apprendistato e con altre forme. E, com'era prevedibile, le donne costituiscono la grande maggioranza degli occupati a part-time (84,4%).

La scomposizione per settori di attività evidenzia alcune differenze dovute alla diversa organizzazione del lavoro nelle imprese dei servizi meno strutturata e più permeabile a prestazioni di lavoro flessibili. In questo settore l'incidenza del contratto di lavoro a tempo indeterminato è più bassa e più alta l'incidenza del lavoro part-time e delle altre forme di contratto "atipiche".

Nei Servizi le differenze di genere sono più marcate che nell'Industria: più di un terzo delle donne occupate lavora a tempo parziale (36,2%); per quanto il contratto a tempo determinato coinvolga in misura significativa entrambi i generi, esso però coinvolge in misura più elevata le donne occupate (10,8% a fronte dell'8,8%) ed è associato al part-time per più della metà delle occupate a tempo determinato.

Nell'Industria le lavoratrici part-time sono presenti nel comparto tessile abbigliamento (21,5%), nel comparto meccanico (16,2%), nel comparto metallifero (10,4%) e in quello chimico (9%). Nei Servizi le lavoratrici a part-time sono presenti nel commercio (45%), negli alberghi (18%), nella sanità (12%), nei servizi alle imprese (7%) e nel credito (5,6%).

La disaggregazione per qualifiche professionali evidenzia che il lavoro a tempo parziale riguarda in buona parte le impiegate e le operaie e solo marginalmente le figure direttive: le dirigenti part-time sono lo 0,2% delle lavoratrici a part-time e le donne quadro l'1,7% concentrate nel commercio e nel credito. Il che conferma le rigidità organizzative che, anche nelle imprese di maggiori dimensioni come quelle oggetto dell'osservazione, si frappongono all'utilizzo di forme di flessibilità oraria per le figure di regia.

Per quanto concerne la dimensione delle imprese, il 56% delle lavoratrici part-time lavora nelle imprese con più di 1.000 dipendenti, il 18% nelle imprese di minori dimensioni, il 15% nelle imprese da 250 a 499 dipendenti, e il 10,3% nelle imprese medio-grandi. I lavoratori part-time si trovano anch'essi per buona parte nelle grandi imprese (59%) e nelle imprese minori (16%).

Il part-time è più diffuso nel capoluogo, dove lavora la gran parte delle lavoratrici part-time (75%), valore superiore alla sua incidenza sull'occupazione femminile; seguono Bergamo (8,5%) e Brescia (4,5%).

### Note

<sup>7</sup> Reyneri E., Sociologia del mercato del lavoro, Il Mulino, Bologna 2005; Signorelli A., (a cura); L'altra faccia della medaglia. Il punto di vista dei lavoratori su part-time e flessibilità, Franco Angeli, Milano, 2004

**TABELLA 10** Occupati per tipo di contratto, genere, settore di attività. Distribuzione, composizione.

TIPOLOGIA CONTRATTO DI LAVORO	% MF	%m/M	%f/F	%M/MF	%F/MF	
<b>INDUSTRIA</b>						
Tempo indeterminato	94,1	94,6	92,7	74,2	25,8	100
<i>di cui part time</i>	3,8	0,6	13,8	11,0	89,0	100
Tempo determinato	4,5	4,1	5,6	67,3	32,7	100
<i>di cui part time</i>	0,1	1,3	7,3	27,4	72,6	100
CFL	0,1	0,1	0,1	70,8	29,2	100
Apprendistato	0,7	0,7	0,7	75,6	24,4	100
Contratto di solidarietà	0,4	0,3	0,7	54,4	45,6	100
Altro	0,2	0,2	0,1	79,1	20,9	100
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>73,8</b>	<b>26,2</b>	<b>100</b>
<i>di cui part time</i>	3,9	0,6	13,2	11,6	88,4	100
<b>SERVIZI</b>						
Tempo indeterminato	87,7	90,0	85,6	48,9	51,1	100
<i>di cui part time</i>	21,0	6,1	35,4	14,1	85,9	100
Tempo determinato	8,8	6,7	10,8	35,9	64,1	100
<i>di cui part time</i>	47,3	33,4	55,2	25,3	74,7	100
CFL	0,2	0,1	0,2	39,2	60,8	100
Apprendistato	2,5	2,5	2,6	47,1	52,9	100
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0	
Altro	0,8	0,7	0,8	43,7	56,3	100
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>47,6</b>	<b>52,4</b>	<b>100</b>
<i>di cui part time</i>	22,6	7,7	36,2	16,1	83,9	100
<b>TOTALE</b>						
Tempo indeterminato	90,5	92,5	87,6	60,5	39,5	100
<i>di cui part time</i>	11,9	2,7	25,3	13,6	86,4	100
Tempo determinato	6,9	5,3	9,4	44,8	55,2	100
<i>di cui part time</i>	2,4	1,0	4,4	25,3	74,7	100
CFL	0,2	0,1	0,2	49,7	50,3	100
Apprendistato	1,7	1,5	2,0	52,4	47,6	100
Contratto di solidarietà	0,2	0,2	0,2	54,4	45,6	100
Altro	0,5	0,4	0,6	48,5	51,5	100
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>59,2</b>	<b>40,8</b>	<b>100</b>
<i>di cui part time</i>	14,4	3,8	29,7	15,6	84,4	100

## 1.8 LE DINAMICHE DELL'OCCUPAZIONE

Confrontando i dati di stock del biennio 2006-2007, si registra un incremento dell'occupazione di 27.014 unità lavorative pari al 3,5% degli occupati al 31 dicembre 2005. L'incremento è attribuibile per buona parte al settore dei Servizi dove si registra il 5,8% a fronte dello 0,7% nell'Industria. I comparti industriali presentano tassi negativi nel tessile (-1,3%), nella chimica (4,3%), nell'energia elettrica (-4,5%), nelle cokerie (-2,9%) e nella carta stampata e editoria (-0,7%). Valori positivi significativi si registrano nel comparto dell'industria estrattiva, del legno, della concia, dei minerali non metalliferi e dei mezzi di trasporto. Nel settore dei Servizi i comparti del Commercio, dell'Informatica e degli "Altri servizi pubblici, sociali, personali" registrano i più alti incrementi (9,1% e 9,9%).

L'occupazione femminile aumenta più di quella maschile con un incremento del 4,9% a fronte del 2,6%. L'incremento maggiore lo si trova nei Servizi con il 6,5% a fronte dell'1,1% dell'Industria. La maggior parte della crescita dell'occupazione femminile la si deve ai comparti del Commercio (10,9%), dei Trasporti (8%), dell'Informatica (8,7%), dei Servizi alle imprese (5,6%), degli Altri servizi pubblici (7,6%) e degli Alberghi (4,3%). E' da mettere in rilievo che in confronto agli uomini le donne registrano incrementi più elevati nei comparti del terziario tradizionale come il commercio e gli alberghi a differenza di quelli del terziario moderno quali l'Informatica e dei Servizi alle imprese dove sono gli uomini a registrare un incremento più alto.

Una certa flessione dell'occupazione femminile la si registra nei comparti industriali a più alta presenza femminile come il tessile ed il chimico.

**TABELLA 11** Occupati alle dipendenze per settore di attività, genere. Variazioni % 2006-2007.

SETTORE	OCCUPATI		
	M	F	MF
<b>AGRICOLTURA</b>	<b>4,6</b>	<b>11,5</b>	<b>7,5</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>0,5</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>
Industria estrattiva	10,0	14,4	10,8
Alimentari, bevande, tabacco	-0,4	2,3	0,5
Tessile-abbigliamento	-2,1	-0,6	-1,3
Concia, pelli e cuoio	6,5	3,8	4,9
Legno e prodotti in legno	5,3	5,8	5,4
Carta, stampa, editoria	-1,6	1,2	-0,7
Cokerie, raffinerie, combustibili	-3,6	-0,4	-2,9
Chimica e fibre	-5,2	-2,0	-4,3
Gomma e materie plastiche	1,3	1,6	1,4
Minerali non metalliferi	4,2	5,2	4,3
Metalli e prodotti in metallo	2,4	4,5	2,8
Macchine e apparecchi meccanici	2,8	3,2	2,9
Macchine e apparecchiature ele	0,8	0,5	0,7
Mezzi di trasporto	5,1	-0,7	4,2
Industrie manifatturiere (altre	1,6	3,2	2,0
Energia elettrica, gas e acqua	-5,0	0,4	-4,0
Costruzioni	1,1	0,1	1,0
<b>SERVIZI</b>	<b>5,1</b>	<b>6,5</b>	<b>5,8</b>
Commercio ingrosso e dettaglio	7,1	10,9	9,1
Alberghi e ristoranti	0,3	4,3	3,1
Trasporti, magazzinaggio, com	5,2	8,0	5,9
Credito, assicurazioni, attiv.	1,0	5,4	2,7
Informatica e R&S	10,6	8,7	9,9
Servizi alle imprese	8,2	5,6	7,0
Pubblica amministrazione e	-0,8	0,0	-0,3
Sanità e altri servizi sociali	-0,5	1,8	1,2
Altri servizi pubblici, sociali,pe	8,3	7,6	7,9
<b>TOTALE</b>	<b>2,6</b>	<b>4,9</b>	<b>3,5</b>

Analizzando i dati delle variazioni occupazionali secondo la dimensione delle imprese, si nota come la crescita sia più alta nelle imprese della seconda classe (+4,4%), cui segue la classe delle imprese più grandi (4%), seguita da quella delle medie imprese (+3,1%) e per ultima la classe delle imprese minori (2,6%).

Analogamente all'andamento generale, l'occupazione femminile cresce di più nelle grandi imprese (+6%) e nelle imprese della seconda classe (+4,6%), segue la classe delle imprese minori (+3,8%) e quella delle imprese medio-grandi (+3,5%). E' comunque nelle grandi imprese che si concentra più della metà del totale della crescita occupazionale femminile del biennio (+56%).

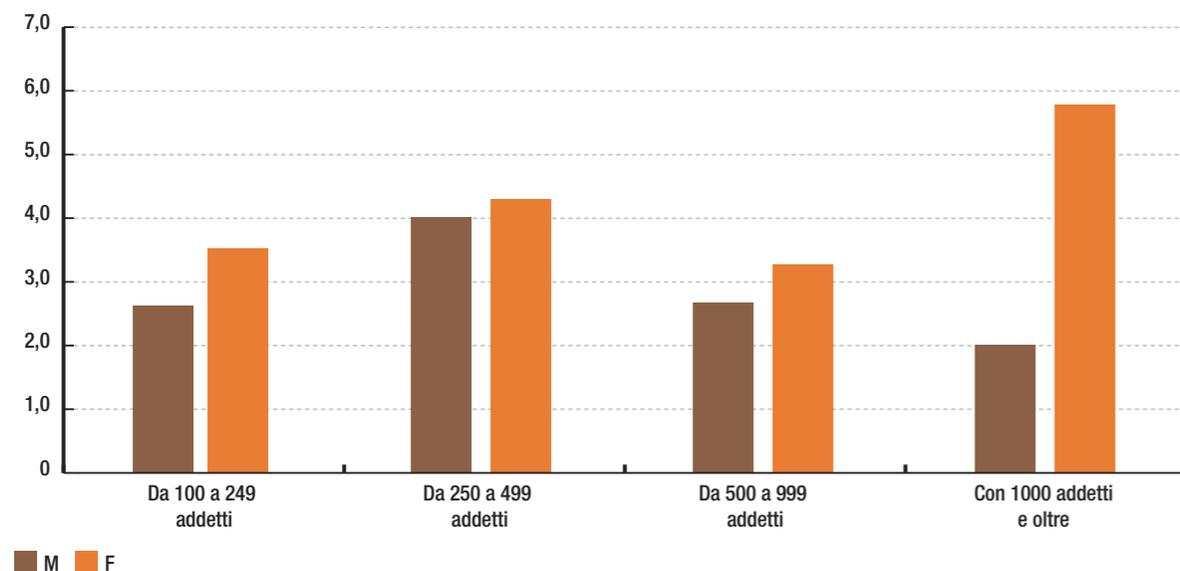
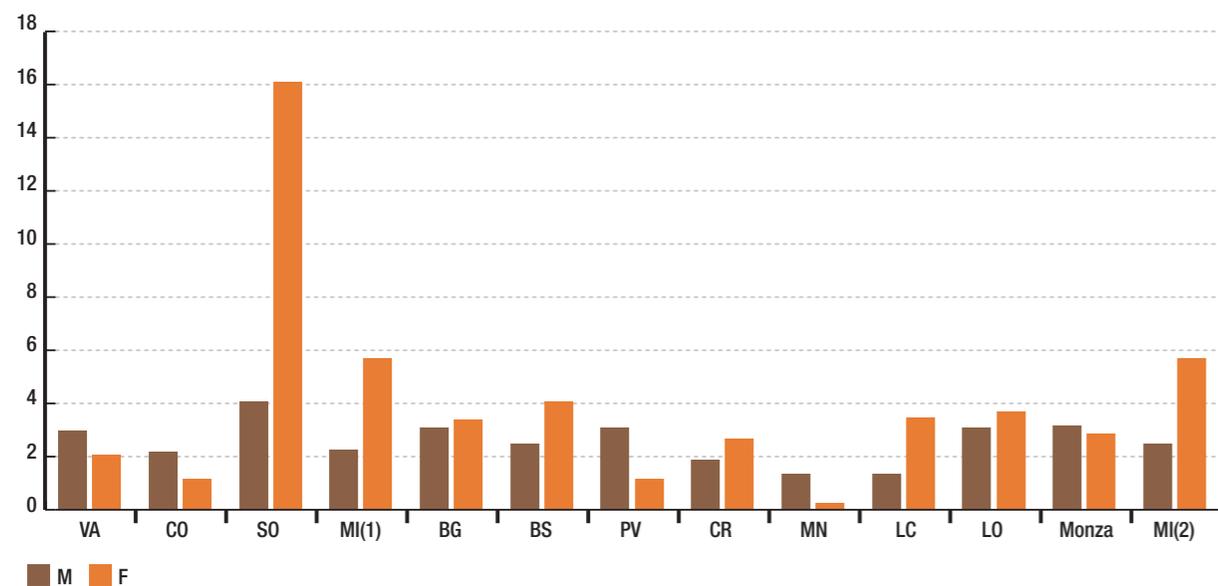
Per quanto riguarda le variazioni nelle tipologie contrattuali, rispetto al biennio precedente si registra un aumento del peso dei contratti a termine, dell'apprendistato e del part-time e una diminuzione della tipologia indicata come "altro". Il peso della tipologia del contratto a termine è aumentato sia per gli uomini sia per le donne, ma per quest'ultime l'aumento è di circa 4 punti percentuali a fronte di 1,2 punti percentuali per gli uomini. Questi dati sono in linea con i risultati delle analisi generali sul mercato del lavoro in Lombardia<sup>8</sup>.

A livello provinciale movimenti in entrata e uscita presentano saldi in positivo in tutte le province anche se Milano assorbe la gran parte dell'incremento dell'occupazione femminile registrata nel biennio (81%). A Mantova (- 138 unità) Pavia (-38) e Varese (-70) si registra un saldo negativo delle operaie.

In conclusione per l'occupazione femminile si registra da un lato un aumento di "buona occupazione" e dall'altro un aumento dell'occupazione "atipica".

**Note**

<sup>8</sup> Provincia di Milano Osservatorio Mercato del lavoro, L'arcipelago del lavoro milanese. Rapporto 2007, F.Angeli. Milano 2008. Cisl Lombardia, Il mercato del lavoro in Lombardia e nelle province lombarde nel 2007, Foglio Informativo 3/2008

**FIGURA 7** Occupati per genere, classe dimensionale. Variazioni % 2006-2007.

**FIGURA 8** Occupati per provincia, genere. Variazioni % 2006-2007.


## 1.8.1 LE ENTRATE E LE USCITE

Nel corso del biennio vi sono stati movimenti in entrata e uscita di una certa consistenza che sono stati esaminati calcolando il rapporto percentuale tra lo stock degli addetti al 31 dicembre 2005 e i movimenti in entrata e uscita avvenuti nel corso del biennio secondo quanto indicato dalla tabella 3 del decreto ministeriale. Si tratta di dati aggregati in quanto comprendono tra le entrate, le assunzioni, i trasferimenti da unità produttive della stessa impresa e i passaggi da una categoria a un'altra e tra le uscite, le cessazioni del rapporto di lavoro, i trasferimenti ad altre unità produttive e i passaggi da una categoria professionale ad un'altra. Tali dati costituiscono in ogni caso un sottoinsieme che dà conto dei movimenti occupazionali.

Sul totale degli occupati all'inizio del biennio, le entrate sono pari al 21,4% e le uscite sul totale degli occupati alla fine del biennio al 17,9%. Per la componente femminile si registrano movimenti più intensi nelle entrate e nelle uscite. I tassi di ricambio (rapporto percentuale tra flussi e occupati) segnano valori del 19,3% per gli uomini e il 24,3% per le donne. Questo divario mostra che le donne entrano nel mondo del lavoro, in proporzione, più degli uomini ma ne escono di più. Sono soprattutto i comparti ad alto tasso di femminilizzazione a registrare i movimenti più intensi: commercio, alberghi, servizi alle imprese e sanità presentano alti tassi di entrata, ma nello stesso tempo alti tassi di uscita.

Il volume delle nuove assunzioni nel corso del biennio è stato pari al 18% del totale degli occupati, in buona parte dovuto al settore dei servizi (69%) e soprattutto al comparto del commercio che da solo contribuisce con circa un terzo del volume delle assunzioni (28%).

Nell'industria il comparto con la quota più alta di assunzioni è l'industria manifatturiera, seguita dal comparto meccanico e metallifero.

Le assunzioni femminili realizzate nel biennio sono pari al 20% delle occupate e sono concentrate nei servizi (80%). E' nel comparto del commercio che troviamo la quota più alta di assunzioni realizzate nel settore (45%), seguito dagli alberghi, dalla sanità e dai servizi alle imprese. Nell'industria la quota maggiore delle assunzioni femminili la si trova nel tessile, nell'alimentare e nella chimica.

La mobilità territoriale ha un'incidenza pari all'1,4% sul totale degli occupati alla fine del biennio, più accentuata nei servizi (1,8%).

**TABELLA 12** Entrate secondo le modalità per genere alla fine del biennio. Quota %F su totale entrate.

MODALITÀ ENTRATE	MF	M	F	%F
<b>TOTALE SETTORI</b>				
Da altra unità produttiva	8.831	5.110	3.721	42,1
Passaggi di categoria	9.634	6.483	3.151	32,7
Nuova assunzione	115.944	63.767	52.177	45,0
<b>AGRICOLTURA</b>				
Da altra unità produttiva	0	0	0	
Passaggi di categoria	16	12	4	25,0
Nuova assunzione	513	234	279	54,4
<b>INDUSTRIA</b>				
Da altra unità produttiva	2.823	2.140	683	24,2
Passaggi di categoria	3.797	2.958	839	22,1
Nuova assunzione	35.786	25.753	10.033	28,0
<b>SERVIZI</b>				
Da altra unità produttiva	6.008	2.970	3.038	50,6
Passaggi di categoria	5.821	3.513	2.308	39,6
Nuova assunzione	79.645	37.780	41.865	52,6

La suddivisione delle uscite per tipologia, mostra che le cessazioni vere e proprie (cioè le interruzioni del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo) sono di gran lunga prevalenti, circa l'87% del totale; il restante 13% è coperto per 1/3 da trasferimenti ad altra unità locale e per 2/3 da casi di mobilità verticale, intendendo con ciò la salita dal livello professionale di partenza verso il livello collocato al gradino successivo della scala gerarchica aziendale.

Il volume delle cessazioni del rapporto di lavoro alla fine del biennio è stato pari al 15% del totale degli occupati e, anche in questo caso, troviamo la quota più alta di cessazioni nel settore dei servizi (64%), soprattutto nel comparto del commercio con più di un quarto del totale (26%). Nell'industria il comparto con la più alta quota di cessazione è il chimico, seguito dall'industria manifatturiera e dalle macchine e apparecchiature elettriche.

Come si può osservare le cessazioni femminili sono concentrate nel settore dei servizi (70%) dove troviamo al primo posto il commercio (43%), seguito dagli alberghi (13%), dalla sanità (12%) e dai servizi alle imprese (11%).

Nell'industria sono i comparti tessile, alimentare, chimico e manifatturiero ad avere le quote più alte di cessazioni femminili. La mobilità territoriale ha un'incidenza pari all'1% sul totale degli occupati con valori pressoché simili nell'industria e nei servizi.

**TABELLA 13** Uscite secondo le modalità per genere alla fine del biennio. Quota % F sul totale uscite.

MODALITÀ USCITE	MF	M	F	%F
<b>TOTALE SETTORI</b>				
Per altra unità produttiva	6.407	4.026	2.381	37,2
Passaggi di categoria	8.498	5.817	2.681	31,5
Cessazione	98.321	55.674	42.647	43,4
<b>AGRICOLTURA</b>				
Per altra unità produttiva	0	0	0	
Passaggi di categoria	2	2	0	0,0
Cessazione	458	215	243	53,1
<b>INDUSTRIA</b>				
Per altra unità produttiva	1.853	1.383	470	25,4
Passaggi di categoria	3.414	2.705	709	20,8
Cessazione	34.677	25.202	9.475	27,3
<b>SERVIZI</b>				
Per altra unità produttiva	4.554	2.643	1.911	42,0
Passaggi di categoria	5.082	3.110	1.972	38,8
Cessazione	63.186	30.257	32.929	52,1

Le motivazioni che pesano di più nella cessazione del rapporto di lavoro sono le dimissioni volontarie e la scadenza del contratto sia per le donne sia per gli uomini, con una differenza di genere a sfavore delle donne marcata nelle cessazioni per scadenza del contratto. Il peso delle uscite per scadenza di contratto è molto elevato e il dato è coerente con il peso dei contratti a tempo determinato rilevato nelle imprese esaminate (7%). Il fenomeno è concentrato nei servizi (93%), in particolare nei comparti del commercio (61%), nel comparto denominato "Altri servizi pubblici, sociali e personali" (10%) e negli alberghi (4%).

Le donne risultano maggiormente coinvolte nelle uscite per scadenza del contratto: la quota di donne licenziate per scadenza del contratto è del 61% (65% nell'industria e 60% nei servizi).

In realtà l'incidenza femminile in questa tipologia di uscite è notevolmente superiore se si considera che il tasso di femminilizzazione generale è del 41%. Osservando i comparti dove più si addensa l'occupazione femminile troviamo questi valori: nel commercio la quota di donne licenziate per scadenza del contratto è il 64% a fronte di un tasso di femminilizzazione del 51%; nel credito i valori corrispondenti sono 61% e 37%; nei servizi alle imprese 66% e 45%; nel tessile 87% e 55% e così l'elenco potrebbe continuare. Questi dati stanno a indicare non soltanto che è proporzionalmente maggiore il numero delle donne assunte a contratto a tempo determinato, ma anche che con ogni probabilità, è proporzionalmente minore il numero delle donne confermato alla scadenza del contratto.

È da segnalare un divario di genere a sfavore degli uomini nel comparto degli "Altri servizi pubblici, sociali, personali", dove sono appunto gli uomini ad essere maggiormente coinvolti dalle cessazioni per scadenza del contratto (80%) a fronte di un tasso di presenza maschile del 45%.

Un divario di genere lo si può osservare nelle uscite per pensionamento che costituisce la terza motivazione delle cessazioni per entrambi i generi: gli uomini sono coinvolti in misura più che doppia rispetto alle donne, dovuto al fatto che questo fenomeno è concentrato nel settore industriale (67%) dove più alta è la presenza maschile. Va rilevato però che anche nei comparti industriali con più alta presenza femminile come il tessile, la concia e il chimico, gli uomini sono coinvolti maggiormente dal pensionamento. Probabilmente sono molto di meno, in proporzione, le donne in possesso di un impiego che arrivano al raggiungimento dell'età pensionabile.

**TABELLA 14**

Distribuzione per motivazione delle cessazioni dal lavoro per genere. (Valori %)

MOTIVAZIONI	MF	M	F
Pensionamento	6,3	8,1	3,9
Dimissioni volontarie	51,7	54,3	48,3
Licenziamenti individuali	3,3	3,0	3,7
Licenziamenti collettivi	5,5	5,8	5,1
Prepensionamento	0,5	0,7	0,3
Mobilità	3,2	3,6	2,7
Scadenza contratto	29,0	23,8	35,8
Morte, invalidità	0,5	0,7	0,3
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Il saldo tra le nuove assunzioni e le cessazioni è positivo per l'occupazione femminile, come messo in evidenza esaminando i dati di stock all'inizio e alla fine del biennio, ma l'analisi dei movimenti interni mostra che le donne entrano, in proporzione, più degli uomini ma ne escono di più. Sono soprattutto i comparti ad alto tasso di femminilizzazione a registrare i movimenti più intensi: commercio, alberghi, servizi alle imprese e sanità registrano alti tassi di assunzione, ma nello stesso tempo alti tassi di uscita per cessazione dei rapporti di lavoro, indicatori molto probabili di una più marcata flessibilità organizzativa confermata anche nelle analisi più generali dell'occupazione femminile.

## 1.8.2 LE TRASFORMAZIONI DI CONTRATTO

Sempre dalla tabella 6 del Decreto Ministeriale è possibile rilevare le trasformazioni intervenute nelle tipologie contrattuali. Com'era prevedibile il passaggio da full-time a part-time riguarda le donne e si concentra nei servizi (77%), soprattutto nel commercio (27%) nella sanità (12%) e nei trasporti (11%).

Come si può osservare esiste un forte divario di genere a sfavore delle donne nel passaggio dal contratto a tempo determinato a quello a tempo indeterminato di ben 11 punti, divario che si accentua ancora di più se consideriamo che le donne costituiscono la maggioranza degli occupati a tempo determinato (63%). Questi dati ci dicono che le donne vengono assunte in misura maggiore degli uomini con contratti a tempo determinato, ma hanno minori opportunità di uscire dal contratto a termine. Questa situazione è coerente con quanto osservato in precedenza sulle minori conferme offerte alle donne alla scadenza del contratto.

La situazione presenta differenze settoriali notevoli considerata l'alta connotazione femminile dei settori commerciali, anche se il fenomeno nella sua direzione è comune ad entrambi i settori.

**TABELLA 15** Trasformazioni di contratto modalità, genere e settore. Valori % per 100 dipendenti a fine anno

TRASFORMAZIONI DI CONTRATTO	MF	M	F
	(a1)	(a2)	(a3)
<b>TOTALE SETTORI</b>			
Da T Determinato a T Indeterminato	43,9	49,6	38,6
Da Part Time a Full Time	6,6	11,7	5,7
Da Full Time a Part Time	0,7	0,0	1,9
<b>AGRICOLTURA</b>			
Da T Determinato a T Indeterminato	36,1	40,4	34,8
Da Part Time a Full Time	8,9	20,0	7,7
Da Full Time a Part Time	0,4	0,0	0,9
<b>INDUSTRIA</b>			
Da T Determinato a T Indeterminato	43,4	44,1	41,9
Da Part Time a Full Time	5,5	8,3	5,1
Da Full Time a Part Time	0,3	0,0	1,1
<b>SERVIZI</b>			
Da T Determinato a T Indeterminato	44,3	55,1	37,8
Da Part Time a Full Time	6,8	12,2	5,8
Da Full Time a Part Time	1,0	0,1	2,3

(a1) per 100 dipendenti a tempo determinato; (a2) per 100 dipendenti a part-time; (a3) per 100 dipendenti a full-time

Un secondo aspetto da analizzare è quello del passaggio da part-time a full-time dove il divario di genere è di 7 punti. Questo aspetto assume un segno ancora più negativo se consideriamo che la gran parte degli occupati a part-time sono donne (84%). Come si può vedere, in termini percentuali non si registrano significative differenze tra i due settori. In conclusione, l'analisi dei movimenti interni mostra che alle donne vengono offerte minori opportunità di stabilizzazione:

- fra le donne ben il 36% delle interruzioni del rapporto di lavoro ha come causale la scadenza del contratto a termine contro una quota maschile del 24%;
- le trasformazioni da contratto a termine a tempo indeterminato, hanno interessato il 50% degli uomini occupati a tempo determinato contro il 39% delle donne;
- i passaggi da part-time a full-time hanno interessato il 12% per gli uomini occupati a part-time e solo il 6% delle donne occupate a part-time;
- il passaggio da full-time a part-time riguarda quasi esclusivamente le donne (96%), soprattutto nel commercio (27%), nella sanità (12%) e nei trasporti (11%).

Questi dati ci dicono le donne vengono assunte in misura maggiore degli uomini con contratti a tempo determinato, ma hanno minori opportunità di essere confermate alla scadenza del contratto. Inoltre pur costituendo una gran parte degli assunti part-time, si registra una minore incidenza, in assoluto e in proporzione di passaggi a full-time.

Molto probabilmente l'assunzione a tempo determinato e a part-time per gli uomini è una modalità di entrata nel mercato del lavoro che si evolve verso il lavoro standard mentre per le donne, se non per tutte, costituisce una condizione di lavoro da cui è più difficile uscire.

## 1.9 LE ASSENZE CONTRATTUALI

Un'altra possibilità che offre la tabella 5 del Decreto Ministeriale è la rilevazione delle assenze dal lavoro di natura straordinaria sia quelle a titolo individuale, come le aspettative per maternità o per altre ragioni, sia quelle conseguenti alla messa in Cassa Integrazione Guadagni (CIG).

I dipendenti in aspettativa a diverso titolo sono 14.470 che rappresentano il 2,3% degli occupati nelle imprese esaminate e la quota è maggiore ovviamente per le donne: più dei 4/5 delle assenze sono attribuibili alla componente femminile (86%) e di quest'ultime la gran parte si riferisce ai periodi di astensione dal lavoro per maternità. Le occupate in aspettativa per maternità sono 9.758, pari al 3,8% sul totale delle occupate e all'1,6%. e sul totale degli occupati E' da segnalare che una piccola quota di uomini risulta assente per "maternità", 318 unità (0,1%).

Non si notano sostanziali differenze fra industria e servizi: l'incidenza delle astensioni per maternità sul totale delle occupate è del 3,4% nell'industria e del 3,9% nei servizi, segnale molto probabile di ingressi più recenti nei servizi.

La disaggregazione per qualifiche professionali evidenzia una concentrazione delle assenze fra le impiegate e le operaie, a fronte di un ricorso marginale all'aspettativa fra le figure professionali più elevate, dove l'astensione per maternità interessa il 4,1% delle dirigenti e 4,3% delle donne quadro.

Le assenze per motivi diversi dalla maternità sono ripartite in misura più equilibrata tra donne e uomini, rispettivamente il 60% e il 40%. Va segnalato che se si scompongono i dati anziché per settore economico per contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, si nota che circa 1/4 delle assenze per motivo diverso dalla maternità sono attribuite al contratto del commercio, per un altro quarto a contratti di lavoro non identificati e per circa il 17% al contratto metalmeccanico.

Il ricorso alla CIG interessa quasi esclusivamente il settore industriale e solo per una piccola quota il settore commerciale (6%). I numeri sono abbastanza contenuti: nel 2007 sono stati coinvolti 4.121 occupati per gran parte nell'industria. Risulta coinvolto l'1,4% degli occupati dell'industria, un'incidenza dell'1,6% per le donne e dell'1,3% per gli uomini: ciò è dovuto alla distribuzione settoriale del fenomeno che assume un forte rilievo nel comparto tessile e nel meccanico che assorbono più del 60% delle occupate in CIG. Confrontando la composizione di genere degli occupati in CIG con i tassi di femminilizzazione settoriale, si nota che la quota femminile della CIG è leggermente più elevata (32% contro 27%), segnale molto probabile che gli effetti delle crisi produttive si risentono in quei settori dove è collocata la maggioranza dell'occupazione femminile.

## 1.10 LE ATTIVITÀ FORMATIVE

I rapporti esaminati riguardano un numero inferiore di imprese del campione, sia perché una parte delle imprese si è avvalsa della possibilità, prevista dal decreto ministeriale, di indicare la presenza del fenomeno ma non la disponibilità del dato avvalendosi della dicitura "N.D", sia per non complete compilazioni. Un altro elemento che non consente di esaminare compiutamente le caratteristiche delle attività formative è dato dal conteggiare la partecipazione degli stessi lavoratori a più corsi, con la possibilità della duplicazione dei conteggi.

I rapporti esaminati costituiscono comunque un campione altamente significativo perché rappresentano l'83% del totale delle imprese e l'82% del totale degli occupati con un grado di copertura omogeneo tra i due settori. Vi è stato un aumento del grado di copertura rispetto ai bienni precedenti, dovuto molto probabilmente ad una maggiore disponibilità delle imprese e alla compilazione on-line del rapporto<sup>9</sup>.

La tabella successiva mostra la scomposizione per settori delle imprese e degli occupati delle imprese esaminate che hanno dichiarato di aver realizzato attività formative ed indicato il numero dei partecipanti.

### Note

<sup>9</sup> Nel biennio 2000-2001 il grado di copertura fu del 46,3% e nel 2004-2005 del 62%.

**TABELLA 16**

Imprese ed occupati nelle imprese che hanno dichiarato attività formative. Valori assoluti (migliaia)

SETTORE	Imprese n°	Occupati		
		M	TOTALE F	M+F
AGRICOLTURA	6	643	513	1.156
INDUSTRIA	990	212.407	78.358	290.765
SERVIZI	750	186.469	190.760	377.229
<b>TOTALE</b>	<b>1.746</b>	<b>399.519</b>	<b>269.631</b>	<b>669.150</b>

La partecipazione, misurata in termini di rapporto tra i partecipanti alle attività formative e occupati, è molto consistente per le posizioni direttive, soprattutto tra i quadri mentre è più bassa per gli operai. Confrontando i due settori, si nota come il tasso di partecipazione dei dirigenti e dei quadri sia più alto nei Servizi, mentre risulta più alto quello degli operai nell'Industria.

Come si può osservare, non emergono significative differenze di genere, tranne che nelle posizioni impiegate del settore industriale dove risulta un gap nella partecipazione tra impiegate e impiegati.

Nei Servizi, se le dirigenti usufruiscono di più formazione dei dirigenti, le donne quadro invece sembrano usufruirne molto meno dei loro colleghi; è soprattutto il comparto del credito che presenta un gap di notevole entità (341,6% per gli uomini e 279,9% per le donne).

Le attività formative si realizzano in misura maggiore nelle grandi imprese che presentano tassi di partecipazione più elevati per tutte le qualifiche. Le dirigenti partecipano di più degli uomini in tutte le classi di addetti (142% a fronte di 104%), mentre le donne quadro partecipano in misura inferiore nelle grandi imprese con più di 1.000 dipendenti (158% a fronte di 230%).

**TABELLA 17** Occupati che hanno seguito corsi di formazione. Quota sul totale per qualifica (a). (Valori %)

QUALIFICA	OCCUPATI		
	MF	M	F
<b>TOTALE SETTORI</b>			
Dirigenti	111,0	103,6	142,0
Quadri	161,9	169,2	143,1
Impiegati	95,6	100,6	90,7
Operai	56,1	62,8	42,0
<b>Totale</b>	<b>86,7</b>	<b>91,4</b>	<b>79,7</b>
<b>AGRICOLTURA</b>			
Dirigenti	22,2	23,5	0,0
Quadri	34,6	30,0	50,0
Impiegati	24,1	17,6	31,3
Operai	43,4	43,0	43,9
<b>Totale</b>	<b>38,9</b>	<b>37,2</b>	<b>41,1</b>
<b>INDUSTRIA</b>			
Dirigenti	91,6	88,3	121,0
Quadri	98,9	97,8	103,2
Impiegati	78,3	89,4	58,3
Operai	63,1	74,1	25,2
<b>Totale</b>	<b>72,3</b>	<b>81,6</b>	<b>47,2</b>
<b>SERVIZI</b>			
Dirigenti	124,6	116,7	147,8
Quadri	197,8	216,5	157,8
Impiegati	104,2	109,0	100,7
Operai	46,1	39,5	53,8
<b>Totale</b>	<b>97,9</b>	<b>102,8</b>	<b>93,1</b>

(a) La partecipazione degli stessi lavoratori a più corsi porta a duplicazione dei conteggi e quindi alla possibilità che la percentuale di lavoratori formati superi quota 100

La durata delle attività formative, misurata dal rapporto tra numero complessivo di ore di formazione e numero partecipanti riporta, come segnalato in precedenza, anche lavoratori che hanno partecipato a più iniziative formative. Se nell'industria non emergono significative differenze di genere e anzi si evidenzia la partecipazione delle donne quadro ad attività formative di durata leggermente superiore a quelle dei colleghi, nei servizi le impiegate e le operaie

hanno partecipato a iniziative formative di durata inferiore rispetto ai loro colleghi; ed è nei settori del cosiddetto terziario moderno (credito, informatica, servizi alle imprese, trasporti) che le impiegate partecipano a corsi di formazione di durata inferiore. Sono le imprese della seconda classe (250-499) a realizzare iniziative formative con una durata superiore a quella delle altre classi.

**TABELLA 18** Ore di formazione pro-capite per genere e settore.

QUALIFICA	OCCUPATI		
	MF	M	F
<b>TOTALE SETTORI</b>			
Dirigenti	20,5	19,8	22,7
Quadri	16,0	16,0	16,2
Impiegati	15,4	16,6	14,2
Operai	12,7	12,7	12,9
<b>Totale</b>	<b>15,1</b>	<b>15,5</b>	<b>14,5</b>
<b>AGRICOLTURA</b>			
Dirigenti	2,0	2,0	-
Quadri	17,7	24,5	4,0
Impiegati	10,4	12,6	8,9
Operai	4,0	4,7	3,1
<b>Totale</b>	<b>5,1</b>	<b>5,9</b>	<b>4,1</b>
<b>INDUSTRIA</b>			
Dirigenti	18,0	17,9	18,7
Quadri	19,3	18,9	20,7
Impiegati	16,4	16,9	15,1
Operai	10,5	10,4	11,4
<b>Totale</b>	<b>14,1</b>	<b>13,9</b>	<b>15,0</b>
<b>SERVIZI</b>			
Dirigenti	21,9	21,1	23,6
Quadri	15,1	15,1	15,1
Impiegati	15,1	16,4	14,1
Operai	17,1	21,4	13,5
<b>Totale</b>	<b>15,7</b>	<b>16,9</b>	<b>14,4</b>

**TABELLA 19**

Ore di formazione pro capite per genere e classi di addetti.

CLASSE DI ADDETTI	ORE PRO-CAPITE		
	MF	M	F
tra 100 e 249 addetti	13,9	14,2	13,4
250-499	18,2	18,4	17,9
500-999	14,6	14,0	16,0
>=1000	14,9	15,6	13,8
<b>Totale</b>	<b>15,1</b>	<b>15,5</b>	<b>14,5</b>

## 1.11 LE “DISPARI” OPPORTUNITÀ

Nel paragrafo 6 è stata evidenziata la fortissima sottorappresentazione delle donne nelle categorie direttive, in questo paragrafo osserviamo la posizione delle donne in rapporto alla struttura della gerarchia aziendale e alle opportunità loro offerte di collocarsi nelle posizioni direttive.

Nelle imprese del campione le posizioni direttive rappresentano il 12% dell'organico complessivo, ma di questo 12% ne fa parte un limitato numero di donne. Gli uomini dirigenti rappresentano il 4,5% dell'organico maschile mentre le donne dirigenti solo l'1,7% dell'organico femminile; gli uomini quadri rappresentano il 10,5% dell'organico maschile mentre le donne quadri solo il 5,7% dell'organico femminile. In altri termini ogni 100 uomini occupati vi sono circa 5 dirigenti e 11 quadri, mentre ogni 100 donne occupate nemmeno 2, in media, sono dirigenti e solo 6 circa, in media, rientrano tra i quadri. Le opportunità per gli uomini di collocarsi nelle posizioni direttive sono tre volte superiori rispetto a quelle delle donne. La situazione è comune ad entrambi i settori con un'accentuazione delle dispari opportunità per le donne che lavorano nei Servizi di collocarsi nelle posizioni dirigenziali, e un miglioramento relativo in confronto all'industria, di collocarsi nelle posizioni di quadro.

Le differenze della collocazione delle donne nella gerarchia aziendale dipendono non solo dalla loro presenza nell'organico, ma anche dalla struttura della piramide aziendale. Nel settore industriale l'incidenza media delle posizioni direttive, dirigenti e quadri, sul totale dell'organico varia dal 3,7% del comparto tessile al 19% di quello chimico. Nel comparto tessile la percentuale di dirigenti e quadri sul totale dell'organico è del 3,7% e la percentuale di donne che ne fa parte è dell'1,4%; nel comparto metallifero l'incidenza delle posizioni direttive è del 3,9% e quella femminile del 2%; nel meccanico troviamo rispettivamente l'8% e il 3%; nell'elettronico il 18% e il 10% e nel chimico il 19% e il 15%. Lo scarto maggiore tra la struttura gerarchica e l'incidenza femminile la si trova nel comparto elettronico.

**TABELLA 20** Occupati per qualifica per genere. Industria. Valori assoluti e %

Qualifica	M	F	Totale	%M	%F	%MF
Dirigenti	10.314	1.111	11.425	4,1	1,2	3,3
Quadri	19.548	5.017	24.565	7,8	5,4	7,2
Impiegati	83.486	46.352	129.838	33,3	50,2	37,9
Operai	137.078	39.908	176.986	54,7	43,2	51,6
<b>Totale</b>	<b>250.426</b>	<b>92.388</b>	<b>342.814</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nel settore dei servizi il comparto degli alberghi e quello del commercio sono i comparti con la più bassa incidenza delle posizioni direttive sul totale dell'organico: il 2,4% ed il 5,3% e qui troviamo anche la più bassa incidenza femminile 0,8% negli alberghi e 2,6% nel commercio. Il comparto con la più alta incidenza di dirigenti e quadri è quello del credito con il 36% che presenta anche la più alta incidenza femminile con il 19%, seguito da quello dell'informatica con il 16% di incidenza media e il 16% di incidenza femminile. In questo caso sembra influire di più sulla presenza femminile nelle posizioni direttive la struttura gerarchica più che la dimensione della presenza femminile nell'organico.

**TABELLA 21** Occupati per qualifica per genere. Servizi. Valori assoluti e %

Qualifica	M	F	Totale	%M	%F	%MF
Dirigenti	13.215	4.696	17.911	5,8	2,0	3,8
Quadri	30.736	13.855	44.591	13,6	5,8	9,5
Impiegati	120.315	167.573	287.888	53,1	69,6	61,6
Operai	62.483	54.520	117.003	27,6	22,7	25,0
<b>Totale</b>	<b>226.749</b>	<b>240.644</b>	<b>467.393</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

È interessante rilevare se vi siano alcuni segnali di miglioramento della posizione delle donne nella gerarchia aziendale nel corso del biennio, attraverso le leve che le imprese hanno a disposizione: il riequilibrio del turn-over attraverso la leva delle nuove assunzioni e lo sviluppo professionale attraverso i passaggi di categoria. Pur essendo dei dati grezzi, perché avremmo bisogno di conoscere il profilo di coloro che vengono promossi, la qualità delle promozioni e i livelli di partenza, essi consentono di cogliere se vi siano dei segnali di mutamento nelle politiche aziendali.

Un segnale positivo è dato dal significativo, seppur lieve, aumento della presenza femminile tra i dirigenti e i quadri avvenuto nel corso del biennio, benché l'incidenza femminile nelle posizioni direttive rimanga ancora marginale. Le dirigenti aumentano sia nell'Industria (6%) sia nei Servizi (4,8%) e le donne quadro aumentano nei Servizi (7%) e nell'Industria (5,3%). Questi risultati sono dovuti sia a un aumento del numero delle donne dirigenti nel biennio sia a una riduzione

ne del numero degli uomini dirigenti. Per valutare appieno i miglioramenti, bisogna però tener presente che variazioni anche piccole applicate a una situazione di forte svantaggio iniziale determinano tassi di incremento elevati. Si tratta pur sempre di un saldo positivo di 279 donne dirigenti e 1.111 donne quadro, su un totale di 28.594 dirigenti e 63.461 quadri all'inizio del biennio.

Analizzando in dettaglio le nuove assunzioni, si conferma che la quota di donne assunte per ricoprire posizioni direttive è residuale: ogni 100 uomini assunti troviamo, in media, più di due (2,5) assunti come dirigenti e cinque (5,4) come quadri, invece ogni 100 donne nemmeno una (0,7) in media è assunta come dirigente (0,7), mentre due (2,3) sono assunte come quadro. Le assunzioni dal mercato del lavoro esterno alle imprese confermano lo squilibrio di genere esistente nelle qualifiche professionali e non sembrano finalizzate a colmare la differenza tra donne e uomini nelle posizioni di vertice.

L'altra leva che le imprese hanno a disposizione è quella dei passaggi di categoria, che però presenta una netta prevalenza maschile con un differenziale nel volume dei passaggi che è circa il doppio: la quota femminile sul totale dei passaggi di categoria nell'Industria è del 21% e del 39% nei Servizi. In termini di incidenza sugli occupati risulta interessante il 2,5% degli occupati nell'Industria e l'1,9% delle occupate e nei Servizi rispettivamente il 4% e il 2,5%.

Ulteriore conferma dell'accenuato divario di genere è dato dal confronto tra la quota femminile nei passaggi di categoria e i tassi di femminilizzazione settoriale, divario ancor più evidente soprattutto nei settori ad alta presenza femminile. Nel settore dei Servizi, infatti, la quota femminile nei passaggi di categoria che hanno interessato i dirigenti è del 21% contro un tasso di femminilizzazione del 51,5%.

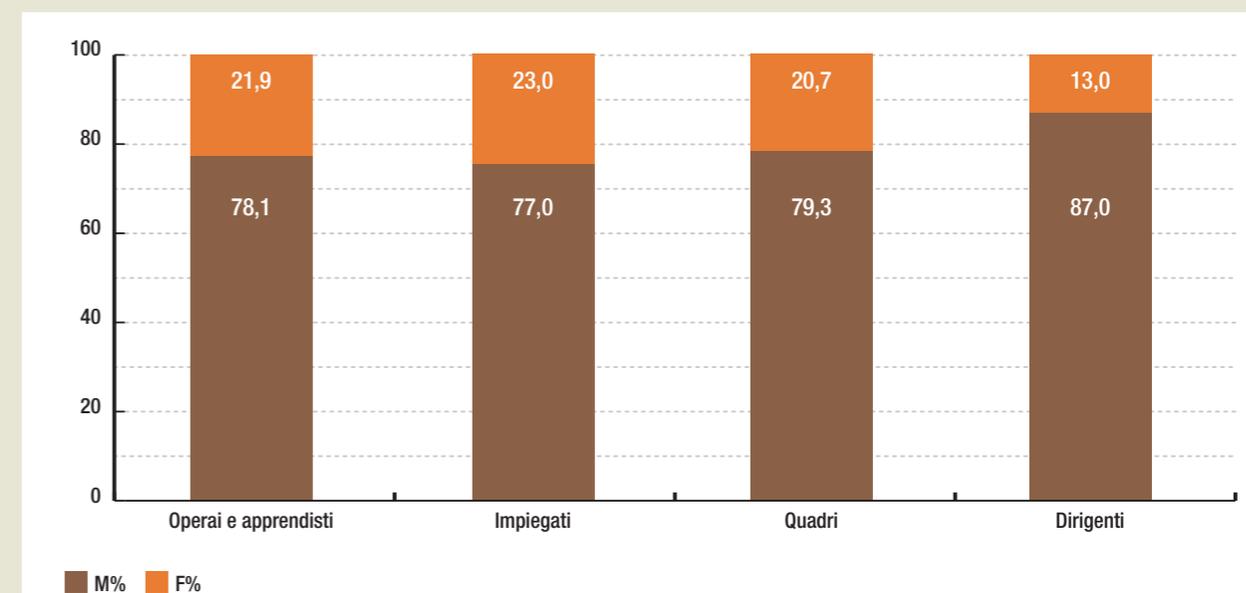
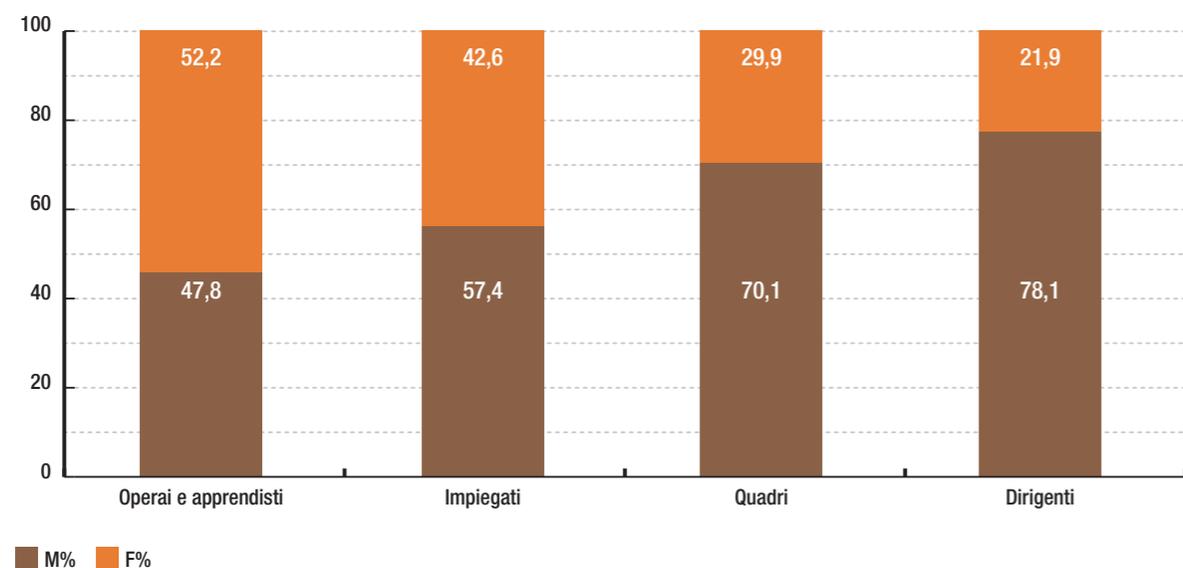
**FIGURA 9** Passaggi di categoria per genere e qualifica. Industria.


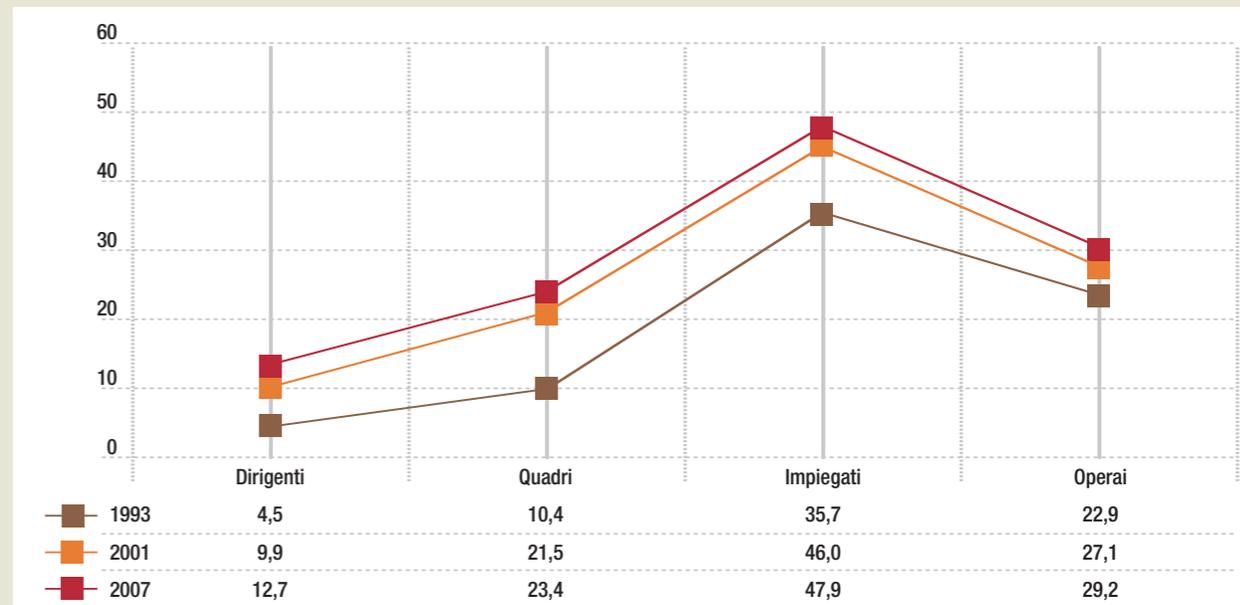
FIGURA 10 Passaggi di categoria per genere e qualifica. Servizi.



Per una valutazione, per quanto approssimativa, dei cambiamenti intercorsi da quando la legge 125 introdusse l'obbligo della redazione del rapporto biennale, nel lontano 1991, si riportano i dati sulla presenza femminile elaborati sulla scorta del primo rapporto biennale del 1991-1993, con l'avvertenza che si tratta di un campione non costante e che sono intervenuti cambiamenti enormi nella quantità e nella struttura dell'occupazione femminile lombarda.

La quota femminile sul totale degli occupati nel 1993 nelle imprese con più di 100 dipendenti era del 26,3% mentre alla fine del 2007 è stata del 41%. Come si può osservare, vi è stato un aumento considerevole dell'occupazione ed anche un notevole miglioramento della loro posizione nelle qualifiche professionali.

FIGURA 11 Quota femminile sul totale categoria al 31.12.1993, 2001 e 2007. (Valori %)



Accanto a questi risultati positivi, bisogna aggiungere che la tendenza al riequilibrio di genere nelle posizioni direttive sembra ancora molto lenta, soprattutto considerando i grandi cambiamenti nella scolarizzazione femminile che presenta caratteristiche di vantaggio rispetto a quella maschile, e nei modelli culturali che vedono le giovani donne sempre più desiderose di investire su progetti di sviluppo professionale.



# 2

## LA SEGREGAZIONE DI GENERE

a cura di Gilberto Seravalli  
Professore Ordinario di Economia dello Sviluppo  
Università di Parma

## 2.1 PREMESSA E PRINCIPALI CONCLUSIONI

Le imprese che, nel biennio 2006-2007, hanno compilato i questionari hanno raggiunto le due migliaia, un numero che sembra ormai stabilizzato essendo dello stesso ordine di grandezza di quello del biennio precedente. Anche la qualità delle informazioni è migliorata e quindi, salvo mantenere un atteggiamento prudente dato che il campione non può considerarsi costante, possono ora essere fatti confronti e, come si vedrà, da essi emergono considerazioni interessanti. Nel primo e secondo paragrafo, che riguardano i dati, la loro raccolta e il loro trattamento preliminare, verranno richiamati gli elementi principali utili a chiarire le modalità di raccolta delle informazioni che vengono elaborate, la loro natura, i loro limiti - che permangono - e che vincolano il tipo di elaborazioni possibili. Tale esame concluderà che il confronto 2001-2003-2005-2007 mette in evidenza diversi miglioramenti nei "campioni" di imprese della Lombardia che sono comprese nella banca-dati ottenuta dai questionari. Aumenta, infatti, il generico grado di copertura rispetto all'universo in tutte le classi dimensionali e scompare la sotto-rappresentazione delle imprese medie e grandi. Il settore industriale resta un poco sovra-rappresentato, ma si riduce notevolmente la sottorappresentazione del settore terziario. Anche per questo è aumentata sensibilmente l'occupazione femminile rilevata, ma dal 2005 al 2007 l'incremento è in misura maggiore corrispondente a un incremento effettivo.

In definitiva, le ultime due basi-dati presentano rilevanti consolidamenti e pertanto i risultati, sempre da prendere con cautela quando sono in termini di confronti intertemporali, si possono considerare ormai abbastanza significativi.

Dal terzo paragrafo in avanti viene presa in esame la discriminazione verticale e le sue determinanti. Si ricorda, in primo luogo, che la natura dei dati a disposizione permette la costruzione di un "modello" di discriminazione che si è rivelato capace di cogliere nel tempo i fattori più significativi che influiscono sulle differenze dei gradi di discriminazione per tipologie di imprese. Proprio le conclusioni dell'analisi 2006-2007, a confronto con i risultati ottenuti per il biennio precedente, costituiscono una conferma della bontà del modello che permette di cogliere con semplicità ed efficacia cambiamenti molto rilevanti intervenuti nel grado e nelle modalità della discriminazione. I risultati sono presentati iniziando dalla percentuale di donne sull'occupazione delle imprese cioè da quella che era stata in tutti i bienni precedenti la prima e più "forte" variabile esplicativa dell'indice di discriminazione. L'influenza di questa variabile è consistente in quanto la discriminazione di genere emerge minore in ambienti di lavoro nei quali la presenza femminile è maggiore. Uno dei più significativi cambiamenti che si registrano nel biennio in esame riguarda proprio questa variabile, non tanto perché si perde la correlazione di segno negativo tra quota dell'occupazione femminile e indice di discriminazione - che rimane - ma piuttosto perché si impongono altre variabili che mostrano (per la prima volta) un'influenza relativamente superiore.

Tale analisi rivela, infatti, una gerarchia di gradi di influenza delle variabili nella quale, questa è la novità, svolgono un ruolo determinante nell'ordine:

- I) la quota di nuovi assunti;
- II) la dimensione delle imprese;
- III) la quota di occupazione femminile.

I risultati relativi al biennio precedente erano diversi e indicavano questo ordine della capacità di influenza delle variabili:

- I) quota di occupazione femminile;
- II) difficoltà aziendali;
- III) quota di nuovi assunti;
- IV) dimensione delle imprese.

Si rileva inoltre un peggioramento medio complessivo della discriminazione cui si aggiunge (l'indice totale è -0,32, nel biennio precedente era -0,39), il forte e nuovo effetto dell'indice di nuovi assunti. Esso è più elevato nelle imprese che presentano una quota più alta di apprendistato e di altri contratti a tempo determinato di inserimento, come la formazione-lavoro.

Nell'attuale regime del mercato del lavoro le assunzioni avvengono ormai nella grande maggioranza dei casi utilizzando queste e altre forme contrattuali che hanno nella precarietà la loro cifra caratteristica, in quanto questi lavoratori devono attendere spesso molti anni prima di venire stabilizzati. Si può quindi ritenere che l'indice "nuovi assunti" colga le situazioni nelle quali, essendo maggiore la quota sull'occupazione complessiva di nuovi inserimenti, sia anche maggiore l'incidenza del lavoro precario. I risultati ottenuti indicano allora che la condizione diffusa del precariato colpisce le donne anche in termini di discriminazione. Anzi, questa è la circostanza divenuta dominante. E ciò anche perché essa si accompagna con la grande dimensione delle imprese, variabile che influisce significativamente a sua volta nel dare luogo a elevata discriminazione. Resta, inoltre, confermato ma molto ridimensionato il ruolo della quota di occupazione femminile che, quando supera la soglia del 50% e si aggiunge ad una dimensione ridotta delle imprese, determina la condizione più favorevole per le donne con l'indice di discriminazione più basso.

Si conferma, infine, la non rappresentatività delle variabili settoriali e di provincia, così che il "modello" di discriminazione proposto appare generale. Un'ultima rilevante annotazione riguarda le modalità che assume l'aumento medio dell'indice complessivo di discriminazione che non avviene in modo omogeneo. Esso aumenta invece nelle imprese grandi con molto lavoro precario, e in misura tale da più che compensare, in senso negativo, quelle migliori condizioni che le donne, seppure in misura variabile, hanno ottenuto nelle altre imprese.

## 2.2 I DATI

Nel biennio 2000-2001 il numero delle imprese che in Lombardia hanno redatto il Rapporto è stato di 2.133, 1.750 per il biennio 2002-2003 (quando è stata introdotta la compilazione on-line), 2.054 per il biennio 2004-2005, ed infine 2.196 per il biennio 2006-2007, quello in esame. Tali informazioni sono state rielaborate per ovviare ai diversi casi di non complete compilazioni. Ciò ha comportato una parziale perdita di dati come del resto accadeva anche in precedenza. Il numero di questionari effettivamente utilizzati è stato 1076 per il biennio 2000-2001, 1474 per il biennio 2002-2003, 1854 per il biennio 2004-2005 e 2069 per il biennio 2006-2007 qui considerato. La differenza tra numero di imprese rilevate e numero di imprese nella base-dati effettivamente utilizzata è dovuta a problemi di significatività e congruenza, riscontrati in un certo numero di questionari. La frequenza di tali problemi si è ridotta via via con il passare del tempo deponendo a favore della compilazione on-line. In ogni modo, per ricordare i maggiori problemi riscontrati, si può precisare che alcuni di questi si hanno già a proposito delle informazioni fornite con riguardo all'occupazione e alla sua struttura. La norma prescrive che il **"rapporto deve essere riferito al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti"**. Tale prescrizione rende difficile la gestione dei dati a livello regionale per la presenza di numerose imprese con dipendenze in altre regioni, di imprese con più dipendenze nell'ambito regionale e d'impresе con sede legale nella regione e sedi operative in altre. Inoltre, tale prescrizione è esplicitamente richiamata per la compilazione di alcune delle tabelle del prospetto da compilare, ma non per tutte. Di conseguenza le imprese plurilocalizzate hanno adottato comportamenti diversi: alcune hanno compilato tutte le tabelle, sia per l'impresa nel complesso sia per le singole unità produttive, altre solo per l'impresa anche in presenza di diverse unità con più di cento dipendenti, altre solo per le unità con più di cento dipendenti. Ne consegue che in alcuni casi è difficile stabilire se i dati forniti si riferiscano alla sola Lombardia o anche ad unità locali o perfino a sedi ubicate fuori regione. Il secondo aspetto critico, consueto nelle indagini condotte mediante questionari autocompilati, riguarda casi in cui a posteriori si sono trovate incongruenze, come per esempio differenze significative tra valori analitici e somme. Ancora, diverse imprese si sono largamente avvalse della prevista possibilità di utilizzare la dicitura "N.D.", per indicare che "il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile". Altri problemi si riscontrano a proposito delle informazioni riguardanti promozioni e assunzioni per livello d'inquadramento contrattuale, che risultano difficilmente gestibili per la difformità dell'inquadramento da contratto a contratto, oltre che per il fatto che proprio per queste informazioni si sono riscontrate diverse incongruenze. Altri ancora concernono le retribuzioni. L'indicazione è: "monte retributivo lordo annuo", mentre gli occupati si riferiscono alla data del 31 dicembre; in questo modo le assunzioni e le cessazioni avvenute in corso d'anno incidono sul totale degli emolumenti, inoltre non v'è la distinzione tra tempo parziale e tempo pieno.

In pratica, risulta impossibile elaborare indicatori di retribuzione oraria a parità di inquadramento, gli unici che avrebbero senso per un confronto di genere. Quindi si è dovuto trascurare del tutto queste informazioni, ma con rammarico per l'indubbio interesse relativo ai fenomeni di discriminazione di genere a livello salariale.

### Note

10 Si ricorda che l'indice di discriminazione è un numero che può variare da -1 (nessuna discriminazione) a +1 (massimo di discriminazione)

Ulteriori aspetti critici riguardano le attività formative. In questo caso i dati appaiono molto spesso incompleti e/o anch'essi incongruenti. Incompleti, dato che è soprattutto a questo riguardo che le imprese si sono avvalse della possibilità di utilizzare la dicitura "N.D.": per le ore di formazione o per il numero dei partecipanti, o per entrambi i dati. Incongruenti, in quanto le istruzioni alla compilazione indicano che "se un lavoratore nel corso dell'anno ha partecipato a più corsi di formazione, considerare come più partecipanti", con il risultato che in diversi casi il numero dei partecipanti supera il numero dei dipendenti in organico. Infine, per quanto riguarda tipologie contrattuali, assunzioni, cessazioni, trasformazioni del rapporto, sono risultati particolarmente diffusi problemi di congruità sulle somme. Per tutte queste ragioni non è stato possibile considerare i questionari per i quali è risultata incerta l'attendibilità e la correttezza delle informazioni.

Va aggiunto che le modalità di raccolta delle informazioni non permettono di averle a campione costante. Non è possibile, quindi, istituire confronti rigorosi tra un biennio e l'altro. Questa circostanza deve essere tenuta ben presente nella lettura e nell'interpretazione di alcuni confronti che comunque indicheremo tra il biennio in esame e i precedenti. I cambiamenti che su diversi aspetti verranno indicati non sono interpretabili dunque a rigore, come vere ed esattamente corrispondenti evoluzioni della realtà delle imprese, quanto piuttosto come "indizi" che potrebbero segnalare la verosimiglianza di tali evoluzioni.

## 2.3 IL CAMPIONE

### 2.3.1 STRUTTURA DIMENSIONALE

Come detto, le imprese con più di 100 dipendenti (al 31.12.2007) esaminate sono 2069 (erano 1854 per il biennio 2004-2005 e 1474 per il biennio 2002-2003). Per quanto non sia più proponibile un confronto con i dati del Censimento, ormai lontani nel tempo, si può dire che si tratti all'incirca del 60-70% delle imprese effettivamente esistenti per un'occupazione intorno al 90%. Non è tuttavia un "campione statistico" in senso rigoroso, che avrebbe dovuto essere estratto a priori, mentre le imprese che non hanno compilato il questionario non si distribuiscono certo in modo proporzionale. Il numero di questionari compilati tuttavia è molto grande e autorizza a considerarli significativi per quanto non in senso strettamente statistico. Non è possibile, in altri termini, calcolare e indicare i valori degli intervalli di confidenza delle stime però si può ritenere che quanto emergerà dalle elaborazioni, riferite a quasi il 90% degli occupati, possa soffrire di qualche distorsione ma trascurabile, a patto di considerare sottoinsiemi non troppo piccoli (che eviteremo accuratamente). In questo modo ha senso considerare qualche dato caratteristico ex post del "campione" ottenuto e usato in questa analisi. La distribuzione per dimensione delle imprese sulla base del numero di occupati è presentata nella seguente tabella 1.

**TABELLA 1** Imprese e occupati per classe dimensionale.

<b>IMPRESE</b>			
Classe	L. 125/91; 2003	L. 125/91; 2005	L. 125/91; 2007
	valori assoluti	valori assoluti	valori assoluti
	percentuali	percentuali	percentuali
100--249	1.011	1219	1.360
	68,6	65,7	65,7
250--499	300	377	409
500--999	20,4	20,3	19,8
	126	170	173
	8,5	9,2	8,4
1000 e più	37	87	127
	2,5	4,7	6,1
<b>Totale</b>	<b>1.474</b>	<b>1854</b>	<b>2069</b>
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Occupati</b>			
Classe	L. 125/91; 2003	L. 125/91; 2005	L. 125/91; 2007
	valori assoluti	valori assoluti	valori assoluti
	percentuali	percentuali	percentuali
100--249	158.254	188.634	209.208
250--499	37,0	28,5	26,2
500--999	102.689	130.227	140.391
	24,0	19,7	17,6
1000 e più	86.457	116.396	118.929
	20,2	17,6	14,9
	80.020	225.443	328.668
	18,7	34,1	41,2
<b>Totale</b>	<b>427.420</b>	<b>661.199</b>	<b>797.196</b>
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Si può vedere che la rilevazione sembra aver raggiunto un suo consolidamento, essendo i dati del biennio in esame piuttosto simili a quelli del biennio precedente, con riferimento a tutte le classi dimensionali meno l'ultima, quella delle imprese maggiori, dove si concentrano di fatto gli incrementi di imprese e dipendenti.

### 2.3.2 STRUTTURA SETTORIALE

Nella seguente tabella 2 si riporta la composizione settoriale delle imprese dei tre campioni 2003, 2005 e 2007. Resta preponderante il peso dell'industria che, tuttavia, si riduce via via nelle successive rilevazioni a favore del terziario tanto che questo, nell'ultima rilevazione, può considerarsi ormai bene rappresentato.

In definitiva, si può dire che, sia dal punto di vista dimensionale sia da quello settoriale, questa ultima rilevazione non soffre più delle distorsioni che erano presenti in quelle precedenti, in particolare in quelle del 2001 e 2003, nelle quali erano sottorappresentati il segmento delle imprese maggiori e il settore terziario. Si può anche dire che il confronto tra i dati del biennio 2006-2007 e quelli del biennio precedente assume, pur con le già segnalate necessarie prudenze, una buona significatività che è, in ogni caso, migliore di quella che si poteva avere in precedenza. È su tale confronto, quindi, che verranno nel seguito forniti i risultati principali.

**TABELLA 2** Imprese per settori e comparti.

SETTORE DI ATTIVITÀ	% COMPOSIZIONE 2003	% COMPOSIZIONE 2005	% COMPOSIZIONE 2007
Agricoltura	0,1	0,2	0,3
<b>Industria, di cui:</b>	<b>67,6</b>	<b>62,8</b>	<b>56,9</b>
Estrattiva	0,3	0,2	0,3
Alimentare	3,7	4,0	4,4
Tessile-Abbigliamento	10,5	6,9	6,5
Pelli e cuoio	0,5	0,5	0,3
Legno	1,4	1,1	1,2
Carta stampa e editoria	3,6	3,0	3,2
Petrolio	0,1	0,3	0,2
Chimica	7,3	7,9	7,3
Gomma e plastica	4,6	4,2	3,7
Minerali non metalliferi	1,5	1,4	1,5
Metallurgia	10	10,3	8,9
Meccanica	10,4	9,5	7,9
Elettronica	6,2	6,2	5,1
Mezzi di trasporto	1,5	1,6	1,2
Fabbricazione mobili e altre industrie manifatturiere	3,1	2,7	2,2
Produzione e distribuzione energia elettrica	1,2	1,3	0,7
Costruzioni	1,8	1,8	2,2
<b>Terziario, di cui:</b>	<b>32,3</b>	<b>37,0</b>	<b>42,8</b>
Commercio	9	12,0	12,5
Alberghi e ristoranti	0,7	1,2	1,7
Trasporti	4,5	5,9	4,9
Servizi alle imprese	12,5	14,6	13,8
Istruzione privata	0,3	1,1	1,0
Sanità e assistenza	3,1	4,4	5,2
Altri servizi sociali e personali	2,2	3,6	3,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### 2.3.3 COMPOSIZIONE PER GENERE

Passando dal campione 2001 al campione 2003 e poi a quello 2005, le variazioni che si registravano nell'incidenza dell'occupazione femminile segnavano una sua continua "crescita" in tutte le classi dimensionali delle imprese. Questo fatto corrispondeva in buona misura all'aumento dell'incidenza del campione nel terziario. Anche da questo punto di vista la rilevazione è migliorata nel tempo e si può considerare ora stabilizzata. Come si vede nella seguente tabella 3 appaiono quindi significativi nell'ultimo periodo gli ulteriori incrementi dell'occupazione femminile, in totale, in quasi tutte le classi dimensionali, ma non nelle imprese medio-grandi da 500 a 1000 dipendenti nelle quali invece l'incidenza dell'occupazione femminile si riduce dal 40,6% alla fine del 2005 al 37,1% alla fine del 2007.

TABELLA 3 Quote di occupazione femminile per dimensioni delle imprese.

	OCCUPATE DONNE SU OCCUPATI 2003	OCCUPATE DONNE SU OCCUPATI 2005	OCCUPATE DONNE SU OCCUPATI 2007
<b>Totale</b>	<b>36,0</b>	<b>38,8</b>	<b>40,9</b>
100-249	33,4	34,9	35,8
250-499	37,3	37,5	39,6
500-999	36,9	40,6	37,1
>=1000	36,2	41,8	46,2

### 2.3.4 MIGLIORAMENTI NELLA RAPPRESENTATIVITÀ

In conclusione, abbiamo potuto constatare che il confronto 2001-2003-2005-2007 mette in evidenza diversi cambiamenti nei "campioni" di imprese della Lombardia che sono comprese nella banca-dati. Aumenta il generico grado di copertura rispetto all'universo in tutte le classi dimensionali e scompare la sotto-rappresentazione delle imprese medie e grandi. Il settore industriale resta un poco sovra-rappresentato, ma si riduce notevolmente la sottorappresentazione del settore terziario. Anche per questo è aumentata sensibilmente l'occupazione femminile rilevata, ma dal 2005 al 2007 l'incremento è in misura maggiore corrispondente a un incremento effettivo che, infatti, non si registra nelle imprese medio-grandi. In definitiva, le ultime due basi-dati presentano significativi consolidamenti e pertanto i risultati che otterremo tra poco, anche se sempre presi con cautela quando posti in termini di confronti intertemporali, possono essere confrontati in modo abbastanza significativo.

## 2.4 DISCRIMINAZIONE DI GENERE "VERTICALE" E SUE DETERMINANTI

### 2.4.1 INTRODUZIONE

Come è stato messo in luce in diverse occasioni dall'Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e Lavoro di Regione Lombardia, sono significativi i segni di discriminazione di genere nell'organizzazione del lavoro delle imprese con oltre 100 dipendenti nelle imprese lombarde. Essa si presenta specialmente come discriminazione verticale, ossia con una relativamente scarsa presenza delle donne in ruoli e posizioni "alte", mentre tale presenza è maggiore nei segmenti deboli e meno garantiti della struttura occupazionale. Tale discriminazione, però, è tutt'altro che omogenea mostrando forti diversità nelle diverse imprese.

Lo scopo della presente analisi è riverificare un "modello" che colga e misuri tale discriminazione verticale, mettendo in luce le variabili più incidenti.

La natura dei dati a disposizione vincola la possibilità di un simile tentativo. Nei precedenti Rapporti si è mostrato, tuttavia, come sia stato possibile costruire una classificazione delle imprese del campione sulla base di indici di discriminazione verticale e indicare una "gerarchia" di variabili su di essi influenti, con risultati di qualche interesse.

Può essere utile richiamare i principali risultati emersi in passato per mettere in luce il progressivo affinamento dell'analisi che ha potuto essere realizzata.

Con riferimento al 2001, la prima variabile incidente in ordine di importanza sull'indice di discriminazione fu la quota di occupazione femminile (le imprese nelle quali sono più presenti le donne registrano minore discriminazione verticale). La seconda variabile fu l'età delle occupate (vi è minore discriminazione verticale nelle imprese in cui l'età dell'occupazione femminile è non troppo giovane ma non anziana). A parità di condizioni rispetto alle prime due variabili seguivano quelle di comparto (il tessile e il commercio con una minore discriminazione, mentre nel metalmeccanico è maggiore), delle assunzioni (minore discriminazione nelle imprese che hanno più apprendistato e formazione-lavoro), della condizione congiunturale e delle dimensioni (minore discriminazione nelle imprese con minore CIG, maggiore nelle imprese piccole o molto grandi). Tutte le altre variabili (la localizzazione e i comparti al di fuori del metalmeccanico, tessile, commercio) avevano effetti di gran lunga minori, con l'eccezione della localizzazione a Milano (tendenzialmente favorevole alle donne). Sembrava emergere, così, un modello di discriminazione verticale caratterizzato soprattutto sul piano delle condizioni di lavoro e personali delle donne: il loro scarso peso quantitativo rispetto agli uomini nell'organico aziendale (discriminazione verticale e orizzontale accoppiate), la loro età se troppo giovani o troppo anziane, il trovarsi a lavorare in settori ed attività a tradizionale presenza maschile, in imprese piccole o decisamente grandi, in imprese in difficoltà o in imprese localizzate lontano dalla grande città.

Questi risultati venivano confermati nell'analisi sui dati 2003, ma con alcuni cambiamenti. Era confermato che, a parità di altre condizioni, un consistente peso delle donne nel complesso dell'occupazione determina un ambiente culturale e organizzativo nel quale è migliore la loro valorizzazione professionale. Questo elemento, tuttavia, poteva venire decisamente rafforzato o notevolmente depotenziato da altre circostanze, come la dimensione delle imprese (in direzioni tuttavia non univoche) e il settore (con la comparsa del credito come attività a forte discriminazione). Inoltre

emerse che la relazione tra discriminazione verticale e orizzontale era particolarmente complessa. Mentre un aumento della quota di donne nell'occupazione (e quindi probabilmente una riduzione della discriminazione orizzontale in generale) si poteva senz'altro considerare elemento di riduzione anche della discriminazione verticale, restava il fatto che, nei settori e nelle attività a tradizionale presenza femminile, la discriminazione verticale era minore mentre era maggiore in quelli a tradizionale presenza maschile. In altri termini, l'ambiente di lavoro e l'organizzazione contavano: appariva relativamente minore la discriminazione verticale ottenuta con aumento dell'occupazione delle donne se realizzata nei settori tradizionalmente con una più elevata presenza femminile piuttosto che se realizzata in quei settori e in quei comparti a più alta presenza maschile. Ma questo solo fino ad un certo punto.

Significativamente emergevano i casi delle grandi imprese nei servizi (a tradizionale presenza femminile, ma con alta discriminazione) e il caso del metalmeccanico (a tradizionale presenza maschile), che – in una situazione più tesa del mercato del lavoro – riducevano sensibilmente l'indice di discriminazione, altrimenti alto.

L'analisi sui dati 2004-2005 assumeva, a questo punto, un notevole interesse in quanto il campione era diventato più ampio e più equilibrato. Si potevano quindi verificare e precisare ulteriormente le osservazioni che già erano emerse nel passato. In sintesi l'analisi metteva in luce che, nelle imprese lombarde del settore privato con più di 100 addetti, la discriminazione verticale delle donne era più elevata quando la quota di occupazione femminile era bassa e, contemporaneamente, l'impresa era in difficoltà (con personale in CIG) e/o era di media-grande dimensione (sopra i 270 addetti) e/o aveva una quota consistente di nuovi assunti. Quest'ultima caratteristica, non presente con altrettanta forza nelle analisi riferite ai dati dei bienni precedenti, unita al fatto che, nei dati più recenti, le variabili di settore e di provincia non contavano più in modo significativo, sembrava indicare invece un relativo aumento generalizzato della discriminazione di genere a carico delle nuove generazioni che venivano assunte in modo precario.

La presente analisi riferita al biennio 2006-2007 potrà, dunque, verificare se questa circostanza, ossia la diffusione del lavoro precario, continui o meno a costituire un elemento importante nel determinare la discriminazione di genere. Potranno essere, inoltre, confermati o meno gli altri risultati già più consolidati, ossia il ruolo sempre importante svolto dalla variabile che registra il peso dell'occupazione femminile, la variabile dimensionale e quella riferita alle condizioni congiunturali dell'impresa. Sarà infine interessante vedere se ricomparirà o meno una significatività per le variabili territoriali e di comparto-settore. Prima di considerare le elaborazioni e i risultati, è tuttavia utile richiamare alcuni aspetti metodologici.

### 2.4.2 INDICI DI DISCRIMINAZIONE VERTICALE

La determinazione di un indice di discriminazione per genere non è immediata. Per quanto la letteratura indichi ipotesi generali, la loro traduzione operativa resta incerta. Si deve decidere, per esempio, se la discriminazione della carriera deve essere riferita ai livelli dirigenziali (rispetto a tutti gli altri, ossia quadri, categorie speciali, operai, impiegati) oppure al livello dirigenti e quadri presi insieme. Si deve decidere se debba considerarsi l'uso differenziato donne-uomini di forme contrattuali non a tempo pieno e indeterminato e quali (in tale ambito è soprattutto delicata la questione del part-time, che per le donne è talvolta un vantaggio ma può anche costituire una remora alla carriera). Si tratta, inoltre, di decidere se debbano considerarsi o no (e con quale specificazione) ponderazioni, che – per esempio – attribuiscono maggior peso a un indice di discriminazione delle donne nella struttura interna per qualifiche nelle imprese in cui è maggiore la quota di dirigenti e quadri (maschi e femmine) sul totale dei dipendenti. Ovvero, per quanto riguarda i contratti di lavoro "atipici", se le discriminazioni delle donne a questo riguardo vadano o no ponderate tenendo conto del peso del lavoro atipico in complesso. E così via.

Concretamente, ciò che qui viene proposto è il risultato di un insieme, piuttosto ampio, di tentativi con diverse specificazioni. Tali tentativi, che non si riportano per sobrietà d'esposizione, sono stati condotti allo scopo di trovare le specificazioni (degli indicatori) per i quali fosse migliore il risultato esplicativo, nel senso delle sue proprietà statistiche, che siano però anche interpretabili. Ciò che qui è presentato, pertanto, non deve essere inteso nel senso della ricerca di legami tra variabili indipendenti e una certa variabile dipendente, quanto piuttosto nel senso della ricerca di una specificazione della variabile dipendente i cui legami con le indipendenti siano decifrabili. Il contributo, così, appare duplice: da una parte è la proposta di un "modello" di discriminazione, dall'altra però è anche la proposta di un "indice" di discriminazione, costruibile con i dati a disposizione.

Si può aggiungere che quanto viene trovato e qui presentato è effettivamente il "meglio" che si potesse fare con i dati disponibili poiché le altre specificazioni tentate hanno fornito risultati poco significativi. Si trattava, infatti, di indici per i quali la tecnica di classificazione binaria ricorsiva non riusciva oppure dava esiti molto complessi (come nel caso di esercizi ripetuti condotti sulla base indici più elementari rispetto a quello sintetico alla fine proposto) e non riducibili facilmente a un paradigma interpretativo coerente. Si poteva così intuire che ognuno di questi indici finiva per cogliere solo aspetti parziali di discriminazione corrispondenti a modelli di causazione molto articolati che spesso risultavano tra loro contraddittori.

I principali aspetti di discriminazione verticale (diretta e indiretta) che i dati riferiti al campione delle imprese permettono di cogliere riguardano la composizione di genere di:

- IV) dirigenti e quadri;
- V) lavoro standard (tempo pieno e indeterminato);
- VI) lavoro a tempo pieno (anche in contratti a tempo determinato);
- VII) flussi in entrata (apprendistato e contratti formazione-lavoro);
- VIII) sospensioni per Cassa Integrazione.

Come detto, la prima questione che si presenta nel calcolo di indicatori relativi a questi aspetti è che lavorando con ciascuno di essi presi singolarmente i risultati appaiono poco significativi e/o difficilmente interpretabili<sup>11</sup>. La seconda questione attiene alla circostanza che riguarda il peso da attribuire a questi indici elementari. Emerge, infatti, l'utilità di tenere conto delle strutture organizzative. I primi tre indicatori (relativi a dirigenti e quadri, lavoro standard e lavoro a tempo pieno) sono stati considerati, quindi, con un peso (potenza) proporzionale, rispettivamente, a dirigenti e quadri in complesso sull'occupazione, lavoro standard in complesso su occupazione, tempo pieno in complesso su occupazione<sup>12</sup>. In definitiva sono stati calcolati per ciascuna impresa del campione i seguenti indicatori, la cui media di valori standardizzati fornisce l'indice di discriminazione assunto come variabile dipendente del modello di classificazione:

Posto:

$i=1...2069$ , imprese del campione,  $S_{i,j}$  =Indici elementari ( $j=1...5$ )

$DM$  =dirigenti maschi ( $D$  = dirigenti maschi e femmine),

$QM$  = quadri maschi ( $Q$  =quadri maschi e femmine),

$E$  =totale occupati, ( $EM$  =occupati maschi,  $EF$  =occupati femmine)

$IPM$  =lavoro a tempo pieno e indeterminato maschi ( $IP$  =lavoro a tempo pieno e indeterminato maschi e femmine),

$DPM$  = lavoro a tempo pieno e determinato maschi ( $DP$  =lavoro a tempo pieno e indeterminato maschi e femmine),

$AM$  =apprendisti maschi ( $A$  =apprendisti maschi e femmine),

$FLM$  =Formazione-lavoro maschi ( $FL$  =formazione-lavoro maschi e femmine),

$CIGF$  =Donne in CIG ( $CIGM$  =uomini in CIG),

$st(S)$ =valore standardizzato della variabile  $S$ ,

$I$  =indice (sintetico)

$$1. \left( \frac{DM_i + QM_i}{E_i} \right) * 100 = S_{i1}$$

$$2. \left( \frac{IPM_i}{IP_i} \right) = S_{i2}$$

$$3. \left( \frac{DPM_i}{E_i} \right) * 100 = S_{i3}$$

$$4. \left( \frac{AM_i + FLM_i}{A_i + FL_i} \right) * 100 = S_{i4}$$

$$5. \left( \frac{CIGF_i}{EF_i} \right) \left( \frac{EM_i}{CIGF_i} \right) = S_{i5}$$

$$Est(S_{i,j}) = I_i$$

## Note

<sup>11</sup> Anche perché diverse osservazioni avrebbero valore nullo o indefinito (quando i numeratori o, rispettivamente, i denominatori sono zero), con il risultato di ridurre (e in modo differente da un indice all'altro) la numerosità delle osservazioni del campione.

<sup>12</sup> Anche a questo riguardo altre specificazioni sono state tentate, in particolare senza pesi, e con pesi prodotto anziché potenza.

## 2.4.3 VARIABILI INDIPENDENTI

Se  $I_i$  rappresenta, dunque, la variabile dipendente, quelle indipendenti che possono essere assunte, sulla base dei dati disponibili, sono:

$$1. \frac{EF_i}{E_i} * 100 = \text{Quota di occupazione femminile,}$$

$$2. E_i = \text{Occupazione (proxy della dimensione delle imprese),}$$

$$3. \frac{A_i + FL_i}{E_i} = \text{Apprendisti e CFL su occupazione (proxy delle nuove assunzioni),}$$

$$4. \frac{CIG_i}{E_i} * 100 = \text{Dipendenti in Cig su occupazione (proxy di difficoltà aziendali),}$$

$$5. \frac{M_i}{EF_i} * 100 = \text{Donne in aspettativa per maternità (M) su totale occupate,}$$

Dummy di comparto (Alimentari, Tessile-Abbigliamento, Pelli e cuoio, Legno, Carta, Stampa, Petroli, Chimica, Gomma e Plastica, Minerali non metalliferi, Metallurgia, Meccanica, Elettronica, Mezzi di trasporto, Mobili, Energia, Edilizia, Commercio, Alberghi, Trasporti, Credito, Servizi alle imprese, Istruzione privata, Sanità assistenza private, Servizi sociali e personali, Agricoltura, Estrattiva)

Dummy di provincia (Bergamo; Brescia; Como; Cremona; Lecco; Lodi; Milano; Mantova; Sondrio; Varese).

## 2.4.4 METODI

Lo scopo delle elaborazioni è di ottenere un "pattern" della discriminazione colta mediante il valore assunto dall'indice sintetico. A questo scopo si vuole scoprire quali siano tra le variabili indipendenti quelle "più potenti", in grado di discriminare meglio tra le imprese che registrano maggiore o minore discriminazione. Si deve, in secondo luogo, sulla base di tali variabili esplicative e della variabile dipendente, individuare gruppi di imprese abbastanza omogenee dal punto di vista di tali valori. Queste operazioni si possono fare usando diversi metodi: con alcuni il procedimento è complesso, con altri vengono utilizzate scorciatoie che richiedono scelte in qualche modo arbitrarie. Un buon compromesso è fornito dall'analisi detta "partizione binaria ricorsiva". Da una parte essa è semplice da usare, dall'altra è rigorosa<sup>13</sup>.

## 2.5 RISULTATI

### 2.5.1 PRIME EVIDENZE

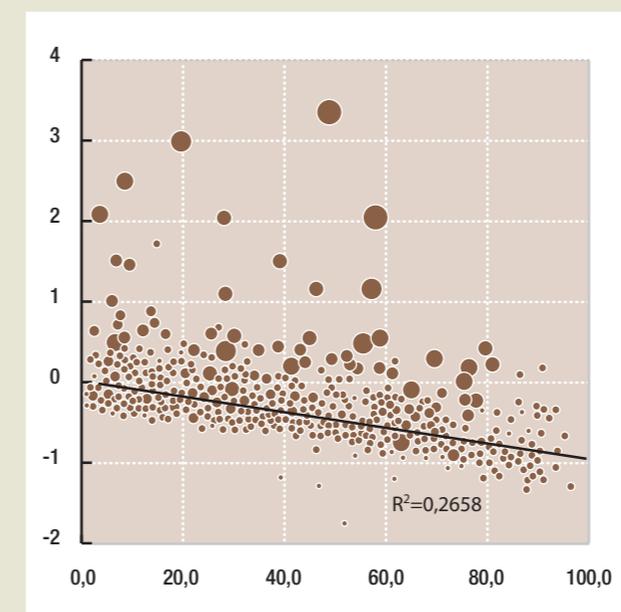
I risultati verranno ora presentati cominciando da quella che era stata in tutti i bienni precedenti la prima è più "forte" variabile esplicativa dell'indice di discriminazione, cioè la percentuale di donne sull'occupazione. L'influenza di questa variabile veniva messa in relazione al fatto che la discriminazione di genere emergeva minore in ambienti di lavoro nei quali la presenza femminile era maggiore. Uno dei più significativi cambiamenti che si registrano nel biennio in esame riguarda proprio questa variabile perché, anche se non va perduta la correlazione di segno negativo tra quota dell'occupazione femminile e l'indice di discriminazione, si impongono altre variabili che mostrano (per la prima volta) un'influenza relativamente superiore.

Che la correlazione indicata rimanga si può constatare anche nella semplice rappresentazione grafica.

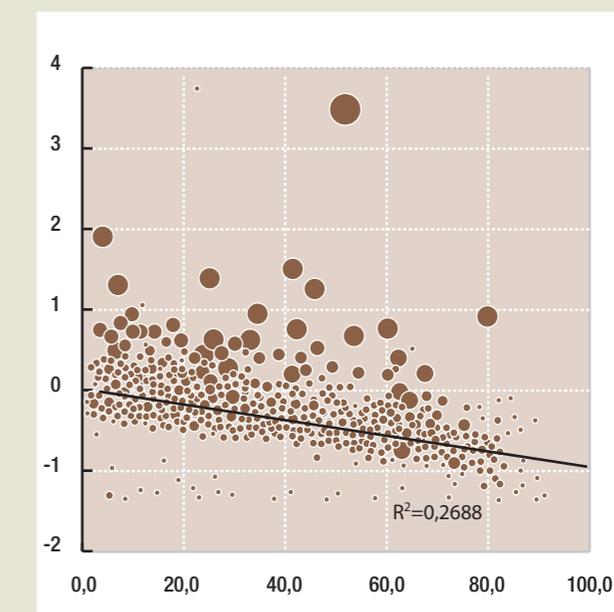
#### Note

<sup>13</sup> Tale analisi consiste, in sostanza, in una classificazione ad albero. Un albero è la rappresentazione di gruppi di casi (nel nostro esempio, gruppi di imprese), i quali – partendo dal gruppo unico totale (antenato) in cui ci sono tutte le imprese – sono ottenuti dividendo il gruppo antenato in due (nodi figli) e quindi ogni gruppo (nodo non terminale) ancora in due, fino ad arrivare ai gruppi finali (detti nodi terminali). Nella costruzione dell'albero intervengono due elementi chiave che guidano l'analisi dei dati: i) le regole di suddivisione di ogni nodo; ii) le regole per decidere quando l'albero è completo. Le regole di suddivisione, non vengono scelte a priori, ma sono formulate dall'applicazione, che considera tutte le possibili suddivisioni dei nodi e prende la migliore. Tra tutte le variabili disponibili nel caso della segregazione si sceglierà prima di tutto la variabile dipendente (variabile target). Nel nostro caso è l'indice sintetico. Le altre saranno tutte variabili indipendenti. L'analisi, quindi, comincia mettendo le imprese in ordine crescente dell'indice di segregazione e suddividendole, per esempio, in dieci gruppi. Il primo sarà composto dalle imprese che discriminano meno, il secondo da quelle che, nell'ordine, discriminano un po' di più; l'ultimo gruppo sarà composto dalle imprese che discriminano più di tutte. Poi, per ogni gruppo, vengono formati due gruppi figli, uno costituito da un'impresa sola e il secondo da tutte le altre. A questo punto vengono esaminate tra tutte le variabili indipendenti quelle il cui valore meglio si adatta a questa suddivisione (si vede, cioè, se esistono una o più variabili indipendenti che hanno il loro valore massimo in corrispondenza dell'impresa che ha il massimo di segregazione). Si procede in questo modo per tutte le possibili suddivisioni a tutti i possibili livelli. In tal modo si scopre sia quali sono le variabili indipendenti più forti capaci di dare conto della suddivisione delle imprese sulla base del valore della variabile dipendente, sia quale è il "costo" che ogni albero presenta in termini di percentuale di imprese male classificate. Questo costo guida nella decisione circa la migliore dimensione dell'albero finale da considerare. Esso sarà l'albero che comporta la minore quota di casi male classificati.

**FIGURA 1** Imprese del campione 2006-2007, indice di discriminazione in relazione a quota di donne sul totale occupati (la dimensione delle bolle indica la dimensione delle imprese in termini di occupati).



**FIGURA 1bis** Imprese del campione 2004-2005, indice di discriminazione in relazione a quota di donne sul totale occupati (la dimensione delle bolle indica la dimensione delle imprese in termini di occupati).

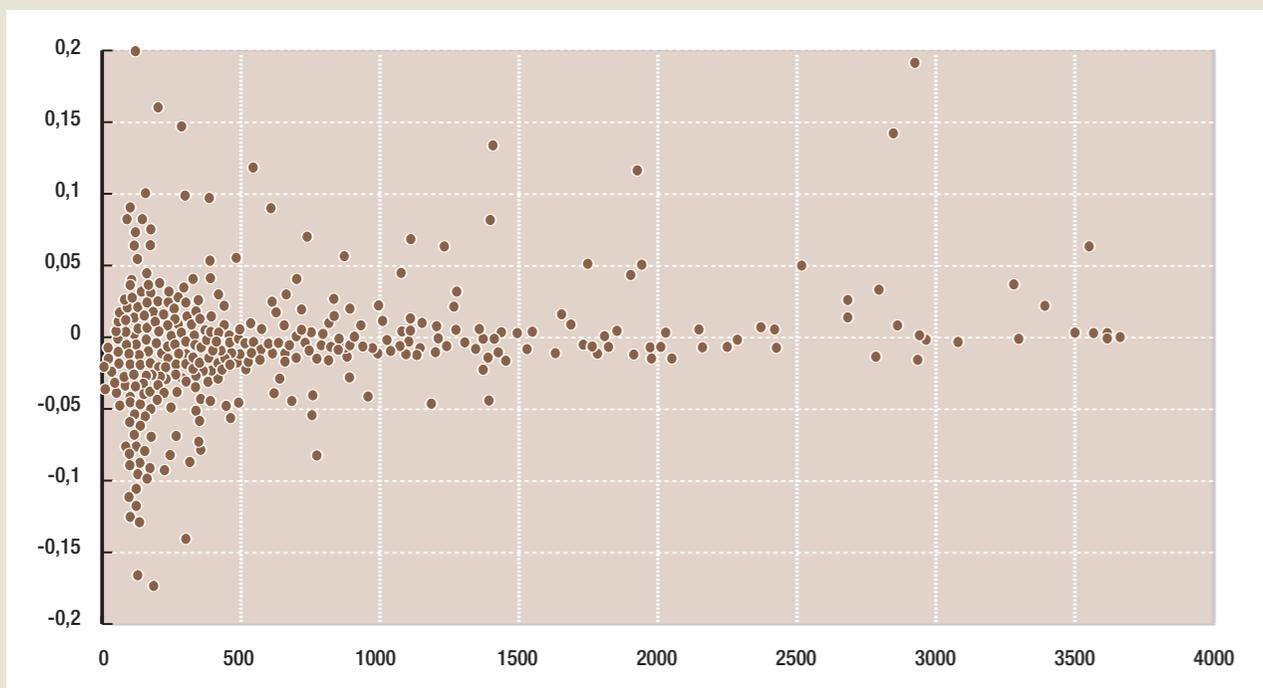


È interessante osservare il confronto con il grafico costruito sui dati 2004-2005 (fig. n.1 bis). Si nota che esso è del tutto simile con una differenza di scarso rilievo assoluto ma significativa, dato il tipo di rappresentazione, lo spostamento nel 2006-2007 verso l'alto di tutta la distribuzione che segnala un incremento rispetto al biennio precedente del grado medio di discriminazione. In effetti, anche solo guardando la media generale dell'indice costruito, si passa da un valore di -0,39 nel biennio 2004-2005 ad un valore di -0,045 nel biennio 2006-2007.

La chiara correlazione di segno negativo tra indice di discriminazione e quota di occupazione femminile nei dati 2006-2007 e 2004-2005 conferma l'importanza di questa variabile. Si deve ricordare che nei dati 2003, a confronto con quelli 2001, si osservava una relazione meno stringente ( $R^2=0,13$ ). Sulla base dell'ultima rilevazione e di quella precedente, che forniscono i campioni più rappresentativi, questa relazione invece rimane e si rafforza.

Nei precedenti bienni la seconda variabile più rilevante era la dimensione delle imprese. Il seguente grafico mostra, però, che la variabile dimensionale (a parità di incidenza delle donne sull'occupazione) presenta una relazione complessa con l'indice di discriminazione. La disposizione dei dati "a freccia" indica la compresenza di sottoinsiemi delle osservazioni in cui la relazione ha segno opposto.

**FIGURA 2** Imprese del campione 2006-2007, indice di discriminazione diviso quota occupazione femminile in relazione a dimensioni delle imprese.



Quindi a questo punto deve intervenire l'analisi di classificazione ad albero che permette di decifrare relazioni non lineari tra le variabili.

## 2.5.2 ANALISI DI CLASSIFICAZIONE

In tale analisi, che rivela una struttura ad albero piuttosto netta con solo 4 nodi terminali, svolgono un ruolo determinante nell'ordine:

- I) la quota di giovani nuovi assunti;
- II) la dimensione delle imprese;
- III) la quota di occupazione femminile: questa è la novità.

I risultati delle analisi relative al biennio precedente erano diversi e indicavano questo ordine della capacità di influenza delle variabili:

- IV) quota di occupazione femminile;
- V) difficoltà aziendali;
- VI) quota di giovani nuovi assunti;
- VII) dimensione delle imprese.

Era così possibile riportare in una tabella i nodi finali in funzione della variabile quota di occupazione femminile ottenendo anche automaticamente una classificazione per grado di discriminazione di genere. Invece, con i risultati ora ottenuti per il biennio 2006-2007, il raggruppamento più significativo in ordine decrescente di discriminazione vede al primo posto (con il massimo grado di discriminazione) circa il 17% delle imprese che hanno il più alto indice di nuovi assunti e all'ultimo posto (con il grado di discriminazione minore) le imprese medio-piccole e, contemporaneamente, con la maggiore presenza di occupazione femminile.

**TABELLA 4** Gruppi di imprese classificate in ordine decrescente di discriminazione verticale in funzione della quota di occupazione femminile, 2006-2007.

	TOTALE	PRIMO GRUPPO	SECONDO GRUPPO	TERZO GRUPPO	QUARTO GRUPPO
Occupazione	100	16,9	13,8	46,6	22,7
Indice di discriminazione	-0,32	+0,32	-0,35	-0,37	-0,71
Indice di nuovi assunti		0,38	0,14	0,07	0,20
Dimensione addetti		854	802	175	181
Quota % occupazione femminile		22,9	44,8	25,5	69,1

Oltre al peggioramento complessivo che i dati indicano per la condizione delle donne (l'indice totale è -0,32, nel biennio precedente era -0,39), si vede - come già detto - il forte e nuovo effetto dell'indice di nuovi assunti. Esso è più elevato nelle imprese che presentano una quota più alta di apprendistato e di altri contratti a tempo determinato di inserimento, come la formazione-lavoro. Nell'attuale regime del mercato del lavoro le assunzioni avvengono ormai nella grande maggioranza dei casi utilizzando queste e altre forme contrattuali che hanno nella precarietà la loro cifra caratteristica, in quanto questi lavoratori devono attendere spesso molti anni, passando da un rapporto di lavoro breve ad un altro, prima di venire stabilizzati. Si può quindi ritenere che l'indice "nuovi assunti" colga le situazioni nelle quali, essendo maggiore la quota sull'occupazione complessiva di nuovi inserimenti, sia anche maggiore l'incidenza del lavoro precario. I risultati ottenuti indicano allora che la condizione diffusa del precariato colpisce le donne anche in termini di discriminazione. Anzi, questa è la circostanza divenuta dominante. E questo, come si vede nella tabella, anche perché essa si accompagna con la grande dimensione delle imprese, variabile che influisce significativamente a sua volta nel dare luogo a elevata discriminazione. Resta, infine, confermato ma molto ridimensionato il ruolo della quota di occupazione femminile, che quando supera la soglia del 50% e si aggiunge a una dimensione ridotta delle imprese determina (quarto gruppo) la condizione più favorevole per le donne con l'indice di discriminazione più basso. Si conferma la non rappresentatività delle variabili settoriali e di provincia così che si può affermare che il "modello" di discriminazione descritto si presenta come generale.

A maggiore illustrazione della novità costituita da questi risultati, possono essere ripresi, con adattamenti per renderli comparabili<sup>14</sup>, quelli ottenuti nel biennio precedente.

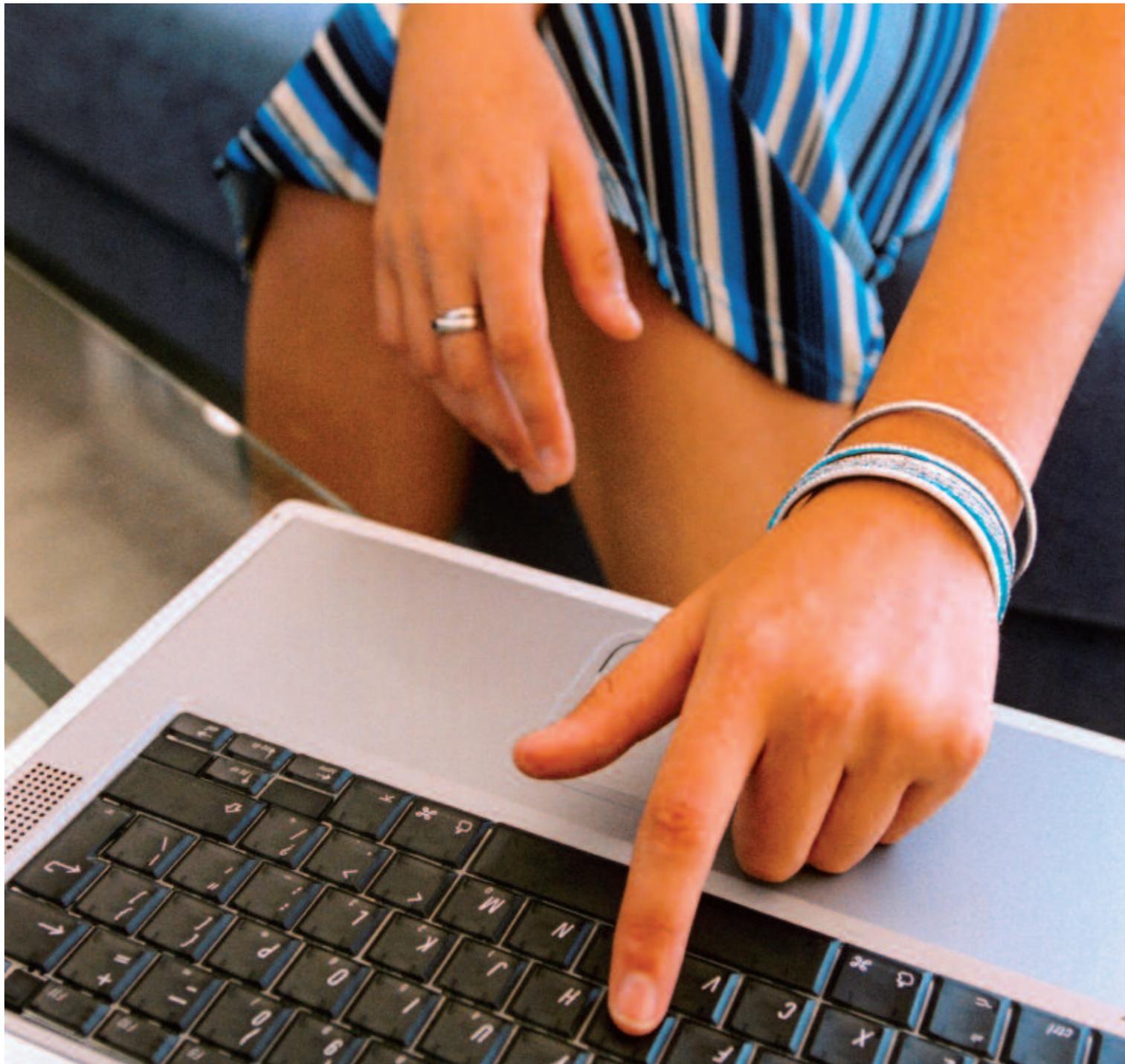
**Note**

<sup>14</sup> Nel biennio precedente si ottenevano cinque gruppi di imprese, che qui sono ridotti a quattro, per essere confrontabili con quelli della classificazione 2006-2007.

**TABELLA 4bis** Gruppi di imprese classificate in ordine decrescente di segregazione verticale in funzione della quota di occupazione femminile 2004-2005.

	TOTALE	PRIMO GRUPPO	SECONDO GRUPPO	TERZO GRUPPO	QUARTO GRUPPO
Occupazione	100	16,6	14,9	45,8	22,6
Indice di segregazione	-0,39	0,17	0,15	-0,04	-0,31
Occupazione donne	38,8	7,8	19,4	40,2	73,8

Si può notare il segnalato cambiamento nel grado di influenza della quota di occupazione femminile, che nel biennio 2004-2005 era di gran lunga il più importante, come si vede nella tabella n. 4 bis, dove l'ordinamento dei gruppi sulla base di questa variabile coincide strettamente con l'ordinamento sulla base dell'indice di segregazione. L'esame delle due tabelle mette in luce, inoltre, che il peggioramento complessivo della condizione delle donne colto da un aumento dell'indice medio di discriminazione (da -0,39 a -0,32), non avviene per nulla in modo omogeneo. L'indice di discriminazione non aumenta affatto in tutti i gruppi di classificazione delle imprese. Esso aumenta invece nel primo gruppo (imprese grandi con molto lavoro precario) e in misura tale che compensa in senso negativo le migliori condizioni delle donne che invece registrate nelle altre imprese.



# 3

## LE DINAMICHE PROVINCIALI

a cura di Maria La Salandra  
Esperta di politiche per le pari opportunità nel lavoro  
Fondazione Pietro Seveso

### 3.1 CARATTERISTICHE GENERALI

L'articolazione delle imprese per provincia del campione risente delle specializzazioni economiche territoriali e del forte peso del capoluogo che assorbe più della metà delle imprese esaminate (57%) e più di due terzi degli occupati del campione (67%).

Il peso della provincia Milano, a causa della forte presenza del settore dei servizi, è ancora più marcato per l'occupazione femminile: il 70% delle occupate si trova nelle imprese milanesi, di cui la gran parte (80%) proprio nelle imprese del settore dei servizi.

La composizione di genere dell'occupazione nelle imprese del campione risente del contesto economico produttivo peculiare di ciascuna provincia: l'incidenza femminile sul totale degli occupati oscilla dal 26% di Lecco, provincia a vocazione industriale, al 55% di Lodi dove prevalgono le imprese del settore sanitario.

Le tabelle seguenti offrono uno sguardo d'insieme sulla composizione e distribuzione delle imprese e degli occupati nelle province lombarde, sulla composizione di genere dell'occupazione e sulle dinamiche occupazionali.

**TABELLA 1** Imprese e occupati per genere e provincia.

PROVINCIA	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Varese	107	21.534	12.028	33.562	35,8
Como	91	15.153	12.112	27.265	44,4
Sondrio	15	4.185	2.078	6.263	33,2
Milano (1)	1.088	286.701	221.599	508.300	43,6
Bergamo	225	52.161	29.114	81.275	35,8
Brescia	232	37.021	18.642	55.663	33,5
Pavia	40	6.144	5.284	11.428	46,2
Cremona	57	7.560	4.002	11.562	34,6
Mantova	67	11.724	11.291	23.015	49,1
Lecco	58	8.187	2.874	11.061	26,0
Lodi	17	2.734	3.390	6.124	55,4
Monza	116	24.714	11.131	35.845	31,1
Milano (2)	1.204	311.415	232.730	544.145	42,8
<b>TOTALE</b>	<b>2.113</b>	<b>477.818</b>	<b>333.545</b>	<b>811.363</b>	<b>41,1</b>

(1) Esclusa la Provincia di Monza, (2) Compresa la Provincia di Monza

**TABELLA 2**  
Occupati per genere per provincia.

PROVINCIA	%M	%F	%M+F
Varese	4,5	3,6	4,1
Como	3,2	3,6	3,4
Sondrio	0,9	0,6	0,8
Bergamo	10,9	8,7	10,0
Brescia	7,7	5,6	6,9
Pavia	1,3	1,6	1,4
Cremona	1,6	1,2	1,4
Mantova	2,5	3,4	2,8
Lecco	1,7	0,9	1,4
Lodi	0,6	1,0	0,8
Milano	65,2	69,8	67,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La presenza di modelli settoriali di composizione di genere dell'occupazione presenta degli scostamenti a livello provinciale molto forti. La classificazione delle imprese secondo i parametri utilizzati in letteratura per indicare il livello di segregazione orizzontale, già osservata nel campione regionale, mostra scostamenti molto forti tra le province per effetto delle specializzazioni territoriali. La provincia con il più alto numero di imprese con una presenza femminile inferiore al 25% si trova a Lecco e quella con il minor numero a Lodi, invece la provincia con il più alto numero di imprese con una quota femminile superiore al 75% è Pavia.

**TABELLA 3** Imprese per quota di addetti totali Femmine.

PROVINCIA	FINO 25%	25-40%	41-60%	61-75%	OLTRE 75%	TOTALE
Varese	42,1	19,6	14,0	8,4	15,9	100,0
Como	36,3	19,8	22,0	11,0	11,0	100,0
Sondrio	40,0	13,3	26,7	6,7	13,3	100,0
Milano (1)	32,8	22,5	25,2	12,9	6,6	100,0
Bergamo	48,4	13,8	16,0	8,0	13,8	100,0
Brescia	44,8	22,8	13,4	5,6	13,4	100,0
Pavia	50,0	5,0	10,0	12,5	22,5	100,0
Cremona	54,4	5,3	22,8	1,8	15,8	100,0
Mantova	32,8	19,4	20,9	11,9	14,9	100,0
Lecco	55,2	17,2	24,1	3,4	0,0	100,0
Lodi	23,5	35,3	11,8	17,6	11,8	100,0
Monza	45,7	19,8	18,1	6,9	9,5	100,0
Milano (2)	33,3	24,0	24,0	12,0	6,7	100,0
<b>TOTALE</b>	<b>38,6</b>	<b>20,2</b>	<b>21,2</b>	<b>10,3</b>	<b>9,7</b>	<b>100,0</b>

Confrontando i dati di stock del biennio 2006-2007 si registrano saldi in positivo in tutte le province anche se a Milano si concentra la gran parte dell'aumento dell'occupazione femminile registrata nel biennio (81%). Si registrano saldi negativi tra le operaie a Mantova (-138 unità), a Pavia (-38 unità) e Varese (-70).

**TABELLA 4**  
Occupati per provincia per genere.  
Variazioni %

PROVINCIA	M	F	M+F
Varese	2,9	2,2	2,7
Como	2,4	1,5	2,0
Sondrio	4,3	16,3	8,0
Milano (1)	2,5	5,9	3,9
Bergamo	3,3	3,7	3,5
Brescia	2,6	4,3	3,2
Pavia	3,4	1,1	2,3
Cremona	2,0	2,7	2,3
Mantova	1,4	0,1	0,7
Lecco	1,4	3,5	1,9
Lodi	3,0	3,9	3,5
Monza	3,2	2,9	3,1
Milano (2)	2,5	5,7	3,9
<b>TOTALE</b>	<b>2,6</b>	<b>4,9</b>	<b>3,5</b>

(1) Esclusa la Provincia di Monza,  
(2) Compresa la Provincia di Monza

## 3.2 PROVINCIA DI BERGAMO

Il campione provinciale comprende 225 imprese per un totale di 81.275 occupati di cui 29.114 donne pari al 35,8% sul totale degli addetti. La maggior parte delle imprese con più di 100 dipendenti appartiene al settore dell'industria a conferma della specializzazione della provincia.

Gli occupati nel complesso si distribuiscono in misura più o meno uguale nei due settori, rispettivamente il 51% nell'industria e il 49% nei servizi. La distribuzione degli occupati presenta una forte polarizzazione di genere: nel terziario lavora il 65% delle occupate, nell'industria il 61% degli occupati.

**TABELLA 1**  
Bergamo. imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	%	OCCUPATI	%
Industria	149	66	41.413	51
Terziario	76	34	39.862	49
<b>Totale</b>	<b>225</b>	<b>100</b>	<b>81.275</b>	<b>100</b>

**TABELLA 2**  
Bergamo, occupati per genere e settore.

SETTORE	M	F	M+F	%
Industria	31.297	10.116	41.413	24,4
Terziario	20.864	18.998	39.862	47,7
<b>Totale</b>	<b>52.161</b>	<b>29.114</b>	<b>81.275</b>	<b>35,8</b>

Nella classe delle grandi imprese troviamo la quota più consistente di addetti con il 41%, seguita dalla classe delle imprese minori con il 30%, da quella delle medie imprese con il 16% e, per ultima, quella delle imprese medio-grandi con il 13%. L'occupazione femminile segue la stessa distribuzione, con una concentrazione maggiore in confronto agli uomini, nelle imprese di grandi dimensioni (41%), dato in linea con la media regionale.

**TABELLA 3**  
Bergamo, occupati per genere e classe di addetti.

	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	15.365	8.713	24.078	36,2
250-499	8.598	4.603	13.201	34,9
500-999	6.999	3.571	10.570	33,8
>=1000	21.199	12.227	33.426	36,6
<b>Totale</b>	<b>52.161</b>	<b>29.114</b>	<b>81.275</b>	<b>35,8</b>

Analizzando i diversi comparti si nota come il tessile presenti la più alta concentrazione di occupate; seguono i comparti dell'elettronica, della gomma e della meccanica

La presenza femminile nell'industria è del 24,4% ed è più alta nei comparti tipicamente femminilizzati come la concia e il tessile, mentre nei comparti meccanico e chimico la presenza delle donne è al di sotto della media regionale.

**TABELLA 4** Bergamo, occupati per genere per comparti del settore Industria.

COMPARTI	M	F	M+F	%F
Alimentari, bevande, tabacco	680	344	1.024	33,6
Tessile-abbigliamento	3.201	3.134	6.335	49,5
Concia, pelli e cuoio	46	119	165	72,1
Carta, stampa, editoria	2.238	653	2.891	22,6
Chimica e fibre	2.862	533	3.395	15,7
Gomma e materie plastiche	2.475	1.322	3.797	34,8
Minerali non metalliferi	4.138	426	4.564	9,3
Metalli e prodotti in metallo	5.639	1.038	6.677	15,5
Macchine e apparecchi meccanici	5.663	777	6.440	12,1
Macchine e apparecchiature elettriche	2.595	1.420	4.015	35,4
Mezzi di trasporto	79	46	125	36,8
Industrie manifatturiere (altre e non specificate)	775	221	996	22,2
Energia elettrica, gas e acqua	108	4	112	3,6
Costruzioni	798	79	877	9,0
<b>Totale</b>	<b>31.297</b>	<b>10.116</b>	<b>41.413</b>	<b>24,4</b>

Nei servizi è il comparto della sanità ad assorbire la quota maggiore di occupate con il 35%, seguono il commercio con il 27%, il credito con il 14% e i servizi alle imprese con il 5%.

Per via del maggior peso del settore industriale, la quota di occupate nei servizi è più bassa di 5 punti della media regionale e oscilla dal 93% degli alberghi al 16% dei trasporti.

In generale l'occupazione femminile a Bergamo, presenta una polarizzazione settoriale più marcata che a livello regionale con una concentrazione delle donne nei tradizionali comparti "femminili" come il tessile, la concia, gli alberghi, i servizi socio-sanitari e i servizi alle imprese.

**Tabella 5** Bergamo, occupati per genere per comparti del settore dei Servizi.

COMPARTI	M	F	M+F	%F
Commercio ingrosso e dettaglio	5.477	5.151	10.628	48,5
Alberghi e ristoranti	10	135	145	93,1
Trasporti, magazzino, comunicazioni	3.733	738	4.471	16,5
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	6.146	2.820	8.966	31,5
Servizi alle imprese	2.442	1.109	3.551	31,2
Pubblica amministrazione e istruzione	473	1.050	1.523	68,9
Sanità e altri servizi sociali	2.307	7.410	9.717	76,3
Altri servizi pubblici, sociali, personali	276	585	861	67,9
<b>Totale</b>	<b>20.864</b>	<b>18.998</b>	<b>39.862</b>	<b>47,7</b>

I contratti collettivi di lavoro applicati al maggior numero di addetti sono nell'ordine: metalmeccanico, commercio e tessile. La voce "altro tipo di contratto" comprende tutti i contratti di lavoro non indicati nel decreto ministeriale e che nel corso degli anni sono stati stipulati in virtù dei cambiamenti nel mondo del lavoro. Poiché comprende gli addetti alla sanità si riferisce anche alla contemporanea presenza di più contratti nella stessa unità e che per semplificazione vengono collocati nella voce "altro tipo di contratto".

**TABELLA 6** Bergamo, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Alimentari esclusa industri Olearia	363	254	617	41,2
Altro tipo di contratto	6.427	8.029	14.456	55,5
Autolinee in concessione	394	12	406	3,0
Carta e Cartotecnica	814	153	967	15,8
Cemento, Calce e Gesso	3.375	483	3.858	12,5
Ceramica	152	11	163	6,7
Chimiche	2.991	659	3.650	18,1
Commercio	6.262	6.009	12.271	49,0
Credito	6.146	2.820	8.966	31,5
Edilizia	278	6	284	2,1
Editoria Giornali	95	34	129	26,4
Gomme e Plastiche	2.286	1.102	3.388	32,5
Grafiche	1.329	466	1.795	26,0
Laterizi e manufatti in cemento	245	19	264	7,2
Legno	191	61	252	24,2
Metalmecanico	14.822	3.584	18.406	19,5
Pelli e cuoio	172	258	430	60,0
Personale dipendente case di cura associate a.i.o.p., aris, ecc	350	1.626	1.976	82,3
Pubblici Esercizi	10	135	145	93,1
Tessili	2.955	2.911	5.866	49,6
Trasporti Aerei	428	211	639	33,0
Trasporti Municipalizzati	316	18	334	5,4
Trasporto merci su strada	1.760	253	2.013	12,6
<b>Totale</b>	<b>52.161</b>	<b>29.114</b>	<b>81.275</b>	<b>35,8</b>

Le tabelle seguenti mostrano la collocazione degli occupati nelle qualifiche nell'industria e nei servizi con l'incidenza femminile.

Nell'industria, a differenza del dato regionale e delle altre province ad eccezione di Lecco non confrontabile per l'esiguità del campione, le operaie superano le impiegate per effetto soprattutto del comparto tessile che ne assorbe circa la metà. La posizione delle donne nelle qualifiche direttive appare particolarmente svantaggiata: le donne dirigenti sono solo il 5,8% del totale dei dirigenti e il 13,7% dei quadri, percentuali di molto inferiori non solo al tasso di femminilizzazione settoriale, ma anche alle già basse percentuali del settore industriale a livello regionale (rispettivamente il 9,7% e il 20%).

Le impiegate rappresentano il 32,1% del totale della qualifica impiegatizia, percentuale più bassa della media regionale per via della maggior presenza femminile operaia.

**TABELLA 7**  
Bergamo, occupati per genere per categorie settore Industria.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	947	58	1.005	5,8
Quadri	1.506	240	1.746	13,7
Impiegati	8.911	4.211	13.122	32,1
Operai	19.933	5.607	25.540	22,0
<b>Totale</b>	<b>31.297</b>	<b>10.116</b>	<b>41.413</b>	<b>24,4</b>

Nei servizi, dato il peso del comparto della sanità dove i medici di entrambi i sessi sono inquadrati come dirigenti e il personale paramedico è inquadrato tra i quadri e della pubblica amministrazione, la presenza femminile tra i dirigenti è più alta di 8 punti rispetto alla media settoriale regionale. Basti ricordare che il 73% delle donne dirigenti del settore si trovano nella sanità, pari ai due terzi di tutte le donne dirigenti del campione; per cui, escludendo tali comparti, la presenza femminile tra i dirigenti scende all'8,2% e tra i quadri al 18%.

**TABELLA 8**  
Bergamo, occupati per genere per categorie settore dei Servizi.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	1.179	564	1.743	32,4
Quadri	3.280	908	4.188	21,7
Impiegati	9.278	13.658	22.936	59,5
Operai	7.127	3.868	10.995	35,2
<b>Totale</b>	<b>20.864</b>	<b>18.998</b>	<b>39.862</b>	<b>47,7</b>

Osservando come si distribuiscono gli uomini e le donne nelle qualifiche, troviamo che nell'industria, su 100 uomini, in media, 5 ricoprono la posizione di quadro e 3 la posizione di dirigente mentre su 100 donne, in media, 2 ricoprono la posizione di quadro e nemmeno una la posizione di dirigente. Nel terziario su 100 uomini, in media, 16 ricoprono la posizione di quadro e 6 quella di dirigente, mentre su 100 donne 5, in media, ricoprono la posizione di quadro e 3 la posizione di dirigente. Tenendo conto che la struttura delle qualifiche rappresenta la gerarchia aziendale, si può dire che le opportunità offerte dalle imprese alle donne di collocarsi nelle posizioni direttive, sono nettamente inferiori a quelle offerte agli uomini.

**TABELLA 9**  
Bergamo, Occupati per genere e settore per categorie. (Valori %)

QUALIFICA	INDUSTRIA		TERZIARIO	
	M	F	M	F
Dirigenti	3,0	0,6	5,7	3,0
Quadri	4,8	2,4	15,7	4,8
Impiegati	28,5	41,6	44,5	71,9
Operai	63,7	55,4	34,2	20,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La tabella seguente indica che la forma prevalente del contratto è quella del tempo indeterminato che incide per il 91% sul complesso degli occupati. Il contratto a tempo determinato incide per il 5%, l'apprendistato per il 3,2% e il part-time, sia a tempo indeterminato sia determinato incide per l'11,1%. Incidenza quest'ultima inferiore di 3 punti della media regionale per via del maggiore peso del settore industriale meno permeabile a forme di flessibilità del lavoro.

Emergono significative differenze di genere: in confronto agli uomini le donne lavorano meno con contratto a tempo indeterminato, più con contratto a tempo determinato e contratto di apprendistato. Le donne, com'era prevedibile, costituiscono la quasi totalità degli occupati a part-time (84%).

Le donne con un contratto di lavoro a part-time sono il 26% del totale delle occupate, incidenza questa più bassa rispetto alla media regionale (30%), per via del maggior peso dell'occupazione industriale femminile.

**TABELLA 10** Bergamo, Occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	91,0	92,2	88,8	64,7	35,3	100,0
di cui part time	10,7	2,3	26,2	13,6	86,4	100,0
tempo determinato	5,5	4,5	7,1	52,9	47,1	100,0
di cui part time	23,9	14,8	34,3	32,6	67,4	100,0
CFL	0,1	0,1	0,1	78,1	21,9	100,0
Apprendistato	3,2	2,9	3,8	57,8	42,2	100,0
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
altro, specificare	0,2	0,2	0,2	62,1	37,9	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>63,8</b>	<b>36,2</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	11,1	2,8	25,7	15,9	84,1	100,0

### 3.3 PROVINCIA DI BRESCIA

Il campione della provincia di Brescia è costituito da 232 imprese pari all'11% del campione regionale. La maggior parte delle imprese appartiene al settore industriale che occupa il 64% del totale degli addetti, peso nettamente superiore alla media regionale a conferma della vocazione industriale della provincia. La caratteristica industriale della provincia emerge ancora più netta osservando che il 45% delle occupate lavora nell'industria, percentuale più alta di 18 punti della media regionale.

La composizione del campione che vede la prevalenza del settore industriale influisce sul tasso di femminilizzazione che risulta più basso di circa 10 punti della media regionale.

**TABELLA 1**  
Brescia, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	%	OCCUPATI	%
Industria	154	66	35.507	63,8
Servizi	78	34	20.156	36,2
<b>Totale</b>	<b>232</b>	<b>100</b>	<b>55.663</b>	<b>100</b>

**TABELLA 2**  
Brescia, occupati per genere e settore.

SETTORE	M	F	M+F	%
Industria	27.199	8.308	35.507	23,4
Servizi	9.822	10.334	20.156	51,3
<b>Totale</b>	<b>37.021</b>	<b>18.642</b>	<b>55.663</b>	<b>33,5</b>

Per quanto riguarda la dimensione delle imprese, prevalgono le imprese di minori dimensioni: nella prima classe risulta occupato il 46% degli addetti e nella seconda classe il 30%. Sono, quest'ultime, percentuali più alte della media regionale, di contro la classe delle imprese con più di 100 dipendenti pesa 17 punti in meno della media regionale.

La distribuzione delle occupate segue lo stesso andamento: il 47,5% lavora nelle piccole imprese e il 31% nella classe delle medie imprese. In proporzione le donne lavorano di più nelle grandi imprese degli uomini, dato questo in linea con la media regionale.

**TABELLA 3**

Brescia, occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	16.652	8.855	25.507	34,7
250-499	10.924	5.809	16.733	34,6
500-999	6.256	2.067	8.323	24,8
>=1000	3.189	1.911	5.100	37,4
<b>Totale</b>	<b>37.021</b>	<b>18.642</b>	<b>55.663</b>	<b>33,5</b>

Analizzando i comparti industriali si nota l'emergere del comparto metallifero che assorbe la quota più rilevante degli occupati (37%), seguito dal meccanico con valori decisamente inferiori (12%). I comparti dove si concentra la presenza femminile sono: il metallifero (24%), il tessile (20%) e il meccanico (12%).

Il tasso di femminilizzazione è molto alto nel tessile dove la quota femminile sul totale degli addetti è pari al 72%, valore questo superiore di ben diciotto punti della media del comparto regionale (54%). Gli altri comparti con una significativa presenza femminile sono l'alimentare con il 42%, l'elettrico con il 34% e le industrie manifatturiere con il 26,7%. Nel comparto metallifero che, dopo il tessile pesa di più sull'occupazione femminile, la presenza femminile non supera il 15%.

**TABELLA 4** Brescia, occupati per genere per comparti del settore Industria.

COMPARTI	M	F	M+F	%F
Industria estrattiva	300	32	332	9,6
Alimentari, bevande, tabacco	352	264	616	42,9
Tessile-abbigliamento	657	1.691	2.348	72,0
Concia, pelli e cuoio	126	99	225	44,0
Legno e prodotti in legno	81	42	123	34,1
Carta, stampa, editoria	496	211	707	29,8
Cokerie, raffinerie, combustibili nucleari	1.026	234	1.260	18,6
Chimica e fibre	410	95	505	18,8
Gomma e materie plastiche	1.079	327	1.406	23,3
Minerali non metalliferi	716	124	840	14,8
Metalli e prodotti in metallo	11.347	1.985	13.332	14,9
Macchine e apparecchi meccanici	3.300	1.030	4.330	23,8
Macchine e apparecchiature elettriche	1.780	924	2.704	34,2
Mezzi di trasporto	1.846	442	2.288	19,3
Industrie manifatturiere (altre e non specificate)	2.065	752	2.817	26,7
Costruzioni	1.618	56	1.674	3,3
<b>Totale</b>	<b>27.199</b>	<b>8.308</b>	<b>35.507</b>	<b>23,4</b>

Nei servizi si distinguono il comparto del credito che occupa il 28% dei dipendenti totali, quello del commercio con il 24% e quello della sanità con il 22%. Questi tre comparti assorbono insieme al credito la quota più rilevante delle occupate. La presenza femminile nei comparti ripercorre la polarizzazione settoriale, già osservata nel campione regionale: il comparto degli alberghi, della sanità e dei servizi sociali presentano tassi di femminilizzazione elevati. Rispetto alla media regionale, il comparto del commercio presenta un tasso più basso di 5 punti, dovuto alla minore incidenza delle imprese commerciali di grandi dimensioni nel campione provinciale.

**TABELLA 5** Brescia, occupati per genere per comparti nei Servizi.

COMPARTI	M	F	M+F	%F
Commercio ingrosso e dettaglio	2.785	2.549	5.334	47,8
Alberghi e ristoranti	165	274	439	62,4
Trasporti, magazzino, comunicazioni	1.057	238	1.295	18,4
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	3.746	1.861	5.607	33,2
Informatica e R&S	195	234	429	54,5
Servizi alle imprese	391	175	566	30,9
Pubblica amministrazione e istruzione	156	134	290	46,2
Sanità e altri servizi sociali	712	3.836	4.548	84,3
Altri servizi pubblici, sociali, personali	615	1.033	1.648	62,7
<b>Totale</b>	<b>9.822</b>	<b>10.334</b>	<b>20.156</b>	<b>51,3</b>

Il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al maggior numero di occupati è il metalmeccanico. La voce "altro tipo di contratto" comprende tutti i contratti di lavoro non indicati nel decreto ministeriale e che nel corso degli anni sono stati stipulati in virtù dei cambiamenti nel mondo del lavoro. Come già evidenziato, questa voce si riferisce anche ad una parte degli addetti del comparto sanità che vede l'applicazione di contratti diversi nella stessa unità e che per semplificazione vengono indicati dalla voce "altro contratto".

**TABELLA 6** Brescia, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Alberghi	271	135	406	33,3
Alimentari esclusa industri Olearia	416	270	686	39,4
Altro tipo di contratto	3.300	3.603	6.903	52,2
Autolinee in concessione	503	30	533	5,6
Calzature	57	65	122	53,3
Carta e Cartotecnica	214	71	285	24,9
Cemento, Calce e Gesso	316	31	347	8,9
Chimiche	82	22	104	21,2
Commercio	2.676	2.796	5.472	51,1
Conciarie	69	34	103	33,0
Confezioni in serie	48	331	379	87,3
Credito	3.746	1.861	5.607	33,2
Gas	1.026	234	1.260	18,6
Giornalisti	0	0	0	-
Gomme e Plastiche	1.595	804	2.399	33,5
Grafiche	350	207	557	37,2
Legno	81	42	123	34,1
Metalmecchanica	21.100	4.970	26.070	19,1
Personale dipendente case di cura associate a.i.o.p., aris, ecc	440	1.782	2.222	80,2
Pubblici Esercizi	76	188	264	71,2
Tessili	514	1.153	1.667	69,2
Trasporto merci su strada	141	13	154	8,4
<b>Totale</b>	<b>37.021</b>	<b>18.642</b>	<b>55.663</b>	<b>33,5</b>

L'articolazione delle qualifiche nell'industria presenta a Brescia una situazione decisamente sfavorevole per le donne: sono quasi del tutto assenti tra i dirigenti e marginalmente presenti tra i quadri, con percentuali decisamente più basse delle già basse medie regionali (10% tra i dirigenti e 20% tra i quadri).

Nei servizi la presenza femminile nelle posizioni direttive presenta valori più alti dell'industria per via del peso del comparto della sanità, ma anche in questo caso va evidenziato il divario di genere esistente confrontando l'incidenza femminile nelle posizioni direttive e l'incidenza settoriale.

**TABELLA 7** Brescia, occupati per genere per categorie settore Industria.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	459	31	490	6,3
Quadri	617	85	702	12,1
Impiegati	6.158	3.000	9.158	32,8
Operai	19.965	5.192	25.157	20,6
<b>Totale</b>	<b>27.199</b>	<b>8.308</b>	<b>35.507</b>	<b>23,4</b>

**TABELLA 8** Brescia, occupati per genere per qualifica settore dei Servizi.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	210	51	261	19,5
Quadri	1.606	279	1.885	14,8
Impiegati	4.265	6.080	10.345	58,8
Operai	3.741	3.924	7.665	51,2
<b>Totale</b>	<b>9.822</b>	<b>10.334</b>	<b>20.156</b>	<b>51,3</b>

La tabella successiva mostra la distribuzione di genere per qualifica da cui emerge che, pur in presenza di un numero ridotto di posizioni direttive, le opportunità offerte dalle imprese alle donne di collocarsi nelle posizioni di vertice sono decisamente più basse di quelle offerte agli uomini. Infatti, nell'industria le donne dirigenti sono solo lo 0,7%, le donne quadro l'1% e la situazione non muta nei servizi dove le donne dirigenti sono solo lo 0,5% e le donne quadro il 2,7%. La disparità risulta particolarmente evidente tenendo conto che le donne costituiscono la gran parte degli impiegati, bacino da cui presumibilmente si attinge per le posizioni direttive.

**TABELLA 9**  
Brescia, occupati per genere e settore per categorie.  
(Valori %)

QUALIFICA	INDUSTRIA		TERZIARIO	
	M	F	M	F
Dirigenti	1,7	0,4	2,1	0,5
Quadri	2,3	1,0	16,4	2,7
Impiegati	22,6	36,1	43,4	58,8
Operai	73,4	62,5	38,1	38,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La tabella 6 del decreto ministeriale, pur non offrendo un panorama completo delle tipologie contrattuali, per via del mancato aggiornamento sulle tipologie introdotte nell'ultimo decennio (collaborazioni a progetto, lavoro interinale ecc.), consente comunque l'analisi di genere degli occupati secondo le tipologie di contratto. Come si può notare, la gran parte degli occupati (90%) lavora con contratto a tempo indeterminato e la restante parte con contratti di lavoro atipici. Si può notare che le donne, se confrontate con gli uomini, lavorano meno con contratto a tempo indeterminato, più con contratto a tempo determinato, contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato associato al part-time.

Il part-time, com'era prevedibile, è completamente connotato al femminile: le donne costituiscono la quasi totalità degli occupati a part-time (90,5%). A part-time lavora il 25,3% delle occupate, percentuale più bassa della media regionale per via del maggior peso del settore industriale, com'è noto, meno permeabile a forme di lavoro flessibile, e dell'incidenza dell'occupazione industriale femminile sul totale delle occupate.

**TABELLA 10** Brescia, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	90,1	91,3	87,5	69,2	30,8	100,0
di cui part time	8,5	1,1	25,2	8,8	91,2	100,0
tempo determinato	6,5	5,5	8,7	57,6	42,4	100,0
di cui part time	1,2	0,2	3,3	13,8	86,2	100,0
CFL	0,1	0,1	0,1	71,1	28,9	100,0
Apprendistato	1,2	1,0	1,7	56,6	43,4	100,0
Contratto di solidarietà	1,9	1,9	1,8	69,5	30,5	100,0
altro, specificare	0,2	0,2	0,3	58,0	42,0	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>68,2</b>	<b>31,8</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	8,9	1,2	25,3	9,5	90,5	100,0

### 3.4 PROVINCIA DI COMO

Il campione provinciale è costituito da 91 imprese, pari al 4,3% del campione regionale, appartenenti per il 68% al settore dell'industria. Gli occupati sono 27.265 e si distribuiscono in misura pressoché uguale nei due settori. Le donne costituiscono il 44% del totale degli addetti, valore in linea con il dato del campione regionale e lavorano per il 63% nei servizi.

**TABELLA 1**  
Como, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	%	OCCUPATI	%
Industria	62	68,1	13.796	50,6
Servizi	29	31,9	13.469	49,4
<b>Totale</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>27.265</b>	<b>100,0</b>

**TABELLA 2**  
Como, occupati per genere e settore.

SETTORE	M	F	M+F	%
Industria	9.368	4.428	13.796	32,0
Servizi	5.785	7.684	13.469	57,0
<b>Totale</b>	<b>15.153</b>	<b>12.112</b>	<b>27.265</b>	<b>44,4</b>

Nel campione provinciale, a differenza di quello regionale, prevalgono le piccole imprese (38% verso 26%) mentre sono meno presenti le grandi imprese (27% verso 41%). La dimensione più ridotta la si trova nel settore dell'industria: 223 addetti in media contro 464 addetti del settore dei servizi. Per quanto riguarda la distribuzione degli occupati la classe delle piccole imprese assorbe la quota maggiore degli uomini (43%) mentre la classe delle grandi assorbe la quota maggiore di donne (37%).

**TABELLA 3**  
Como, occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	6.488	3.825	10.313	37,1
250-499	2.438	2.055	4.493	45,7
500-999	2.746	1.656	4.402	37,6
>=1000	3.481	4.576	8.057	56,8
<b>Totale</b>	<b>15.153</b>	<b>12.112</b>	<b>27.265</b>	<b>44,4</b>

Tra i comparti industriali emergono il tessile con il 29% degli addetti, il metallifero con il 16%, la gomma con il 10%, il legno e l'alimentare con ambedue il 10% del totale.

Il raggruppamento più numeroso delle occupate si trova nel comparto tessile con il 42%, seguono il comparto metallifero con il 13% e alimentare con l'11%. Il tasso di femminilizzazione settoriale è più alto di quello regionale per via dell'incidenza del comparto tessile e oscilla dall'8,1% delle costruzioni al 59% della concia. I comparti dei servizi che prevalgono sono: il commercio con il 43%, i servizi sociali con il 23% e la sanità con il 9%. Il tasso di femminilizzazione settoriale è del 44,4% e varia dal 18,3% dei servizi alle imprese al 68% del commercio.

**TABELLA 4** Como, occupati per genere per comparti del settore industria.

COMPARTI	M	F	M+F	%F
Alimentari, bevande, tabacco	845	479	1.324	36,2
Tessile-abbigliamento	2.124	1.876	4.000	46,9
Concia, pelli e cuoio	63	91	154	59,1
Legno e prodotti in legno	1.132	253	1.385	18,3
Carta, stampa, editoria	479	116	595	19,5
Chimica e fibre	558	253	811	31,2
Gomma e materie plastiche	1.232	180	1.412	12,7
Metalli e prodotti in metallo	1.643	594	2.237	26,6
Macchine e apparecchi meccanici	538	334	872	38,3
Macchine e apparecchiature elettriche	152	188	340	55,3
Energia elettrica, gas e acqua	171	26	197	13,2
Costruzioni	431	38	469	8,1
<b>Totale</b>	<b>9.368</b>	<b>4.428</b>	<b>13.796</b>	<b>32,1</b>

**TABELLA 5** Como, occupati per genere per comparti nei Servizi.

COMPARTI	M	F	M+F	%F
Commercio ingrosso e dettaglio	1.472	3.171	4.643	68,3
Alberghi e ristoranti	87	65	152	42,8
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	100	59	159	37,1
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	183	142	325	43,7
Servizi alle imprese	1.557	349	1.906	18,3
Sanità e altri servizi sociali	425	1.085	1.510	71,9
Altri servizi pubblici, sociali, personali	1.961	2.813	4.774	58,9
<b>Totale</b>	<b>15.153</b>	<b>12.112</b>	<b>27.265</b>	<b>44,4</b>

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del commercio è quello applicato al maggior numero di occupati, seguito dal tessile e dal metalmeccanico. La voce "altro tipo di contratto" si riferisce ai contratti stipulati dopo l'emanazione del decreto ministeriale ed anche alla presenza, come nella sanità, di più contratti applicati nella stessa unità.

**TABELLA 6** Como, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Alberghi	87	65	152	42,8
Alimentari esclusa industri Olearia	845	479	1324	36,2
Altro tipo di contratto	3.381	1.934	5315	36,4
Carta e Cartotecnica	216	31	247	12,6
Chimiche	602	461	1063	43,4
Commercio	1.611	3.214	4825	66,6
Credito	183	142	325	43,7
Edilizia	115	10	125	8,0
Gas	171	26	197	13,2
Giornalisti	75	54	129	41,9
Gomme e Plastiche	1.227	175	1402	12,5
Grafiche	278	54	332	16,3
Legno	1.132	253	1385	18,3
Metalmeccanica	2.649	1.144	3793	30,2
Pelli e cuoio	63	91	154	59,1
Personale dipendente case di cura associate a.i.o.p., aris, ecc	479	2.121	2600	81,6
Tessili	2.039	1.858	3897	47,7
<b>Totale</b>	<b>15.153</b>	<b>12.112</b>	<b>27.265</b>	<b>44,4</b>

Dalla tabella seguente si nota che nell'industria le donne sono quasi del tutto assenti dalle posizioni dirigenziali, in minoranza tra i quadri, sovrarappresentate tra gli impiegati e significativamente presenti tra gli operai.

Nei servizi il divario di genere nelle posizioni dirigenziali, per quanto molto al di sotto del tasso di femminilizzazione settoriale, è meno marcato che nell'industria, per via soprattutto del settore sanità che da solo assorbe più dei due terzi delle donne dirigenti. Nel comparto del commercio, dove lavora il 40% delle occupate, le donne dirigenti sono appena il 10% delle donne dirigenti di tutto il settore.

**TABELLA 7**

Como, occupati per genere per categorie settore Industria.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	269	26	295	8,8
Quadri	437	122	559	21,8
Impiegati	2.722	2.124	4.846	43,8
Operai	5.940	2.156	8.096	26,6
<b>Totale</b>	<b>9.368</b>	<b>4.428</b>	<b>13.796</b>	<b>32,1</b>

**TABELLA 8**

Como, occupati per genere per qualifica settore dei Servizi.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	175	93	268	34,7
Quadri	314	279	593	47,0
Impiegati	1.696	4.811	6.507	73,9
Operai	3.600	2.501	6.101	41,0
<b>Totale</b>	<b>5.785</b>	<b>7.684</b>	<b>13.469</b>	<b>57,0</b>

Le disparità tra uomini e donne nell'accedere alle posizioni direttive emergono ancora di più osservando la distribuzione degli occupati per qualifica. Nelle imprese del campione le posizioni direttive rappresentano poco più del 7% dell'organico nell'industria e dell'8% dell'organico nei servizi, ma di queste posizioni ne fa parte un ancor più limitato numero di donne. Nell'industria gli uomini dirigenti rappresentano il 2,9% dell'organico maschile mentre le donne dirigenti lo 0,6% dell'organico femminile; i quadri rappresentano il 4,7% dell'organico maschile mentre le donne quadro il 2,8% dell'organico femminile. Nei servizi la situazione non muta: gli uomini dirigenti rappresentano il 3% dell'organico maschile e i quadri il 5,4%, mentre le donne dirigenti rappresentano l'1,2% dell'organico femminile e le donne quadro il 3,6%.

Considerando che la gerarchia aziendale costituisce la struttura delle opportunità offerte dalle imprese ai dipendenti di collocarsi nelle posizioni di vertice, come emerge, le opportunità offerte alle donne sono nettamente al di sotto di quelle offerte agli uomini.

**TABELLA 9**

Como, occupati per genere e settore per qualifica. (Valori %)

QUALIFICA	INDUSTRIA		SERVIZI	
	M	F	M	F
Dirigenti	2,9	0,6	3,0	1,2
Quadri	4,7	2,8	5,4	3,6
Impiegati	29,1	48,0	29,3	62,6
Operai	63,4	48,7	62,2	32,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La tabella che segue indica come la forma prevalente del contratto sia quella del contratto a tempo indeterminato. In confronto agli uomini le donne lavorano meno con contratto a tempo indeterminato e più con contratti atipici: ovvero contratto a tempo determinato, a tempo determinato part-time e apprendistato.

Le donne che lavorano a part-time sono il 26,4% del totale delle occupate e costituiscono la quasi totalità degli occupati a part-time. L'incidenza del part-time è più bassa di 3 punti della media regionale per via del maggior peso dell'occupazione industriale femminile.

**TABELLA 10** Como, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	91,9	93,8	89,9	53,5	46,5	100,0
di cui part time	13,7	2,7	26,4	10,5	89,5	100,0
tempo determinato	6,3	4,8	8,0	39,8	60,2	100,0
di cui part time	1,4	0,4	2,6	14,6	85,4	100,0
CFL	0,0	0,0	0,0	40,0	60,0	100,0
Apprendistato	1,7	1,3	2,1	41,1	58,9	100,0
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
altro, specificare	0,0	0,1	0,0	80,0	20,0	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>52,4</b>	<b>47,6</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	14,1	2,9	26,4	10,9	89,1	100,0

### 3.5 PROVINCIA DI CREMONA

Il campione provinciale è molto ridotto, comprende 57 imprese e 11.562 occupati di cui il 34,6% donne. Gli occupati si distribuiscono per il 65,3% nell'industria, per il 32,3% nei servizi e per il restante 2,4% nell'agricoltura per effetto della presenza del comparto ortofrutticolo. A causa del minor peso del settore dei servizi, la presenza delle donne tra gli occupati risulta una delle più basse tra le province lombarde. La distribuzione degli occupati nei settori di attività economica presenta forti caratteristiche di polarizzazione di genere, gli uomini si concentrano per il 78% nell'industria e per il 20% nei servizi, mentre le donne si distribuiscono tra i due settori: il 56% nei servizi e il 40% nell'industria.

**TABELLA 1**  
Cremona, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	%	OCCUPATI	%
Agricoltura	2	3,5	280	2,4
Industria	37	64,9	7.550	65,3
Servizi	18	31,6	3.732	32,3
<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>11.562</b>	<b>100,0</b>

**TABELLA 2**  
Cremona, occupati per genere e settore.

SETTORE	n° IMPRESE	%	OCCUPATI	%
Agricoltura	216	64	280	22,9
Industria	5.882	1.668	7.550	22,1
Servizi	1.462	2.270	3.732	60,8
<b>Totale</b>	<b>7.560</b>	<b>4.002</b>	<b>11.562</b>	<b>34,6</b>

Per quanto riguarda la distribuzione degli occupati secondo la dimensione delle imprese, si osserva che la prima classe assorbe la quota maggiore degli uomini e delle donne occupate.

In linea con il dato regionale, il tasso di femminilizzazione è più elevato nella classe delle grandi imprese.

**TABELLA 3**  
Cremona, occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	4.133	2.048	6.181	33,1
250-499	3.211	1.580	4.791	33,0
500-999	216	374	590	63,4
>=1000	0	0	0	
<b>Totale</b>	<b>7.560</b>	<b>4.002</b>	<b>11.562</b>	<b>34,6</b>

Nell'industria il comparto prevalente è l'alimentare con 1.949 addetti, pari al 28% del totale del settore e che assorbe anche la quota più consistente di occupate del settore con il 29%. Nei servizi il comparto della sanità assorbe il 60% delle occupate del settore.

Il tasso di femminilizzazione nell'industria è del 22% più basso della media regionale e oscilla dal 52% del comparto della gomma plastica al 5,8% del comparto energetico. Nei servizi il tasso di femminilizzazione settoriale è più alto di dieci punti della media regionale per effetto del comparto della sanità dove la presenza femminile raggiunge l'84%.

**TABELLA 4** Cremona, occupati per genere per comparti del settore Industria.

COMPARTI	M	F	M+F	%F
Alimentari, bevande, tabacco	1.470	479	1.949	24,6
Legno e prodotti in legno	429	53	482	11,0
Carta, stampa, editoria	347	136	483	28,2
Cokerie, raffinerie, combustibili nucleari	293	18	311	5,8
Chimica e fibre	95	22	117	18,8
Gomma e materie plastiche	214	231	445	51,9
Metalli e prodotti in metallo	946	116	1.062	10,9
Macchine e apparecchi meccanici	973	242	1.215	19,9
Macchine e apparecchiature elettriche	102	109	211	51,7
Mezzi di trasporto	89	12	101	11,9
Industrie manifatturiere (altre e non specificate)	332	159	491	32,4
Energia elettrica, gas e acqua	495	66	561	11,8
Costruzioni	97	25	122	20,5
<b>Totale</b>	<b>5.882</b>	<b>1.668</b>	<b>7.550</b>	<b>22,1</b>

**TABELLA 5** Cremona, occupati per genere per comparti nei Servizi.

COMPARTI	M	F	M+F	%F
Commercio ingrosso e dettaglio	175	96	271	35,4
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	284	45	329	13,7
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	187	94	281	33,5
Servizi alle imprese	216	186	402	46,3
Pubblica amministrazione e istruzione	216	374	590	63,4
Sanità e altri servizi sociali	248	1.378	1.626	84,7
Altri servizi pubblici, sociali, personali	136	97	233	41,6
<b>Totale</b>	<b>1.462</b>	<b>2.270</b>	<b>3.732</b>	<b>60,8</b>

Il numero maggiore di occupati ricade nel contratto metalmeccanico e nell'alimentare. Anche in questo caso la voce "altro tipo di contratto" si riferisce ai contratti stipulati dopo l'emanazione del decreto ministeriale e alla contemporanea applicazione di più contratti collettivi nel comparto della sanità.

**TABELLA 6** Cremona, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Alimentari esclusa industri Olearia	1.388	459	1.847	24,9
Altro tipo di contratto	1.446	1.974	3.420	57,7
Carta e Cartotecnica	347	136	483	28,2
Chimiche	95	22	117	18,8
Commercio	93	77	170	45,3
Credito	187	94	281	33,5
Energia Elettrica	316	35	351	10,0
Gomme e Plastiche	214	231	445	51,9
Legno	429	53	482	11,0
Metalmeccanica	2.480	524	3.004	17,4
Olearia e Margarineria	82	20	102	19,6
Personale dipendente case di cura associate a.i.o.p., aris, ecc.	71	357	428	83,4
Petrolifere	293	18	311	5,8
Trasporti Municipalizzati	119	2	121	1,7
<b>Totale</b>	<b>7.560</b>	<b>4.002</b>	<b>11.562</b>	<b>34,6</b>

La tabella successiva mostra l'articolazione degli occupati nelle qualifiche e, mentre per l'industria e i servizi per quanto il campione sia ridotto si posso esaminare alcuni aspetti, l'esiguo numero delle imprese agricole non consente valutazioni significative.

Nelle imprese industriali della provincia di Cremona si conferma la marginalità della presenza femminile nelle posizioni direttive con percentuali più basse delle medie regionali.

Nei servizi la presenza femminile nelle posizioni direttive è più consistente per via soprattutto del settore sanità che da solo assorbe più dei due terzi delle donne dirigenti e della pubblica amministrazione, escludendo tali comparti dove l'accesso alle carriere avviene attraverso meccanismi universali, la presenza femminile si riduce a 6 dirigenti su un totale di 29 e 20 quadri su un totale di 101.

**TABELLA 7**

Cremona, occupati per genere per categorie settore Agricoltura.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	5	0	5	0
Quadri	11	3	14	21,4
Impiegati	59	39	98	39,8
Operai	141	22	163	13,5
<b>Totale</b>	<b>216</b>	<b>64</b>	<b>280</b>	<b>22,9</b>

**TABELLA 8**

Cremona, occupati per genere per categorie settore Industria.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	122	8	130	6,2
Quadri	166	22	188	11,7
Impiegati	1.324	558	1.882	29,6
Operai	4.270	1.080	5.350	20,2
<b>Totale</b>	<b>5.882</b>	<b>1.668</b>	<b>7.550</b>	<b>22,1</b>

**TABELLA 9**

Cremona, occupati per genere per qualifica settore dei Servizi.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	151	73	224	32,6
Quadri	151	73	224	32,6
Impiegati	414	677	1.091	62,1
Operai	750	1.294	2.044	63,3
<b>Totale</b>	<b>1.462</b>	<b>2.270</b>	<b>3.732</b>	<b>59,1</b>

La presenza ridotta delle donne nelle posizioni direttive la si coglie ancor di più osservando come si distribuiscono le donne e gli uomini nelle qualifiche. Infatti, del limitato numero di posizioni direttive nella struttura delle qualifiche, ne fa parte un ancor più limitato numero di donne.

**TABELLA 10** Cremona, occupati per genere e settore per qualifica. (Valori %)

QUALIFICA	AGRICOLTURA		INDUSTRIA		SERVIZI	
	M	F	M	F	M	F
Dirigenti	2,3	0,0	2,1	0,5	10,3	3,4
Quadri	5,1	4,7	2,8	1,3	10,3	3,4
Impiegati	27,3	60,9	22,5	33,5	28,2	32,0
Operai	65,3	34,4	72,6	64,7	51,2	61,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Anche a Cremona la forma prevalente di contratto è quella del contratto a tempo indeterminato, e anche in questo caso emergono differenze di genere: in confronto agli uomini le donne lavorano meno con contratto a tempo indeterminato, più con contratto a tempo determinato soprattutto nella forma associata al part-time. A part-time lavora il 22,6% delle occupate, percentuale più bassa della media regionale per via della diversa incidenza settoriale e ne costituiscono la gran parte.

**TABELLA 11** Cremona, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	93,7	94,9	91,4	67,1	32,9	100,0
di cui part time	7,9	0,8	22,6	6,4	93,6	100,0
tempo determinato	5,4	4,2	7,6	52,3	47,7	100,0
di cui part time	15,7	6,2	26,1	20,7	79,3	100,0
CFL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,9	0,8	1,0	62,1	37,9	100,0
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
altro, specificare	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>66,3</b>	<b>33,7</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	8,3	1,0	22,6	7,8	92,2	100,0

### 3.6 PROVINCIA DI LECCO

Il campione provinciale comprende solo 58 imprese e 11.061 occupati di cui 2.874 donne pari al 25,6%. La grande maggioranza degli occupati lavora nel settore industriale per effetto della specializzazione territoriale che vede la provincia di Lecco tra le province più industrializzate. Il settore dei servizi è poco presente nel campione e comprende solo 5 imprese. Questa composizione fa sì che il tasso di femminilizzazione, pari al 25,6% del totale degli occupati, sia il più basso tra tutte le province lombarde.

**TABELLA 1**  
Lecco, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	%	OCCUPATI	%
Industria	53	91,4	9.894	89,4
Servizi	5	8,6	1.167	10,6
<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	<b>11.061</b>	<b>100,0</b>

**TABELLA 2**  
Lecco, occupati per genere e settore.

SETTORE	M	F	M+F	% F
Industria	7.239	2.655	9.894	26,8
Servizi	948	219	1.167	18,8
<b>Totale</b>	<b>8.187</b>	<b>2.874</b>	<b>11.061</b>	<b>25,6</b>

Il campione è caratterizzato dalla presenza di imprese di ridotte dimensioni e dall'assenza delle grandi imprese; la dimensione media con 191 addetti è la più bassa tra le province a fronte di una dimensione media regionale di 384 addetti. Gli occupati sono concentrati nella classe delle piccole imprese dove lavora il 62% degli occupati e il 68% delle occupate.

**TABELLA 3**  
Lecco, occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	5.052	1.946	6.998	27,8
250-499	1.675	597	2.272	26,3
500-999	1.460	331	1.791	5,4
>=1000	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>8.187</b>	<b>2.874</b>	<b>11.061</b>	<b>25,6</b>

Tra i comparti industriali prevale quello metallifero con il 36%, segue quello delle macchine e apparecchiature elettriche con il 12%. Il comparto metallifero è anche il comparto che, con il 29%, assorbe la quota più alta di occupate. Il tasso di femminilizzazione settoriale è del 26,3%, il più basso tra le province lombarde ed oscilla dal 49% del compar-

to alimentare al 2,3% dei mezzi di trasporto.

Nei servizi, il ridotto numero di imprese non consente valutazioni significative, si può solo osservare come la presenza femminile sia marginale anche nel commercio, tradizionale comparto ad alta presenza femminile.

**TABELLA 4** Lecco, occupati per genere per comparti del settore industria.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Alimentari, bevande, tabacco	4	295	283	578	49,0
Tessile-abbigliamento	3	602	281	883	31,8
Legno e prodotti in legno	1	131	30	161	18,6
Carta, stampa, editoria	3	319	181	500	36,2
Gomma e materie plastiche	2	301	91	392	23,2
Minerali non metalliferi	3	413	65	478	13,6
Metalli e prodotti in metallo	18	2.813	764	3.577	21,4
Macchine e apparecchi meccanici	5	681	205	886	23,1
Macchine e apparecchiature elettriche	7	658	515	1.173	43,9
Mezzi di trasporto	2	378	9	387	2,3
Industrie manifatturiere (altre e non specificate)	4	517	215	732	29,4
Costruzioni	1	131	16	147	10,9
<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>7.239</b>	<b>2.655</b>	<b>9.894</b>	<b>26,8</b>

**TABELLA 5** Lecco, occupati per genere per comparti nei Servizi.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Commercio ingrosso e dettaglio	2	660	125	785	15,9
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	2	230	8	238	3,4
Altri servizi pubblici, sociali, personali	1	58	86	144	59,7
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>948</b>	<b>219</b>	<b>1.167</b>	<b>18,8</b>

Per quanto riguarda l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, data la composizione settoriale, il contratto metalmeccanico risulta essere quello applicato ad un numero più esteso di dipendenti.

**TABELLA 6** Lecco, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Alimentari esclusa industri Olearia	295	283	578	49,0
Altro tipo di contratto	577	104	681	15,3
Autolinee in concessione	105	0	105	0,0
Carta e Cartotecnica	402	203	605	33,6
Cemento, Calce e Gesso	105	6	111	5,4
Ceramica	63	41	104	39,4
Commercio	660	125	785	15,9
Edilizia	131	16	147	10,9
Gomme e Plastiche	724	260	984	26,4
Grafiche	95	10	105	9,5
Legno	131	30	161	18,6
Metalmecanica	4.595	1.676	6.271	26,7
Tessili	179	112	291	38,5
Trasporto merci su strada	125	8	133	6,0
<b>Totale</b>	<b>8.187</b>	<b>2.874</b>	<b>11.061</b>	<b>26,0</b>

Nelle tabelle che seguono è indicata la collocazione degli occupati nelle qualifiche e l'incidenza femminile. Come prevedibile data la composizione del campione, nell'industria la presenza delle donne è residuale tra i dirigenti, marginale tra i quadri, più alta tra gli impiegati e consistente tra gli operai. Nei servizi la presenza femminile nelle posizioni direttive, per quanto il campione comprenda poche imprese, è ancora più marginale che nell'industria.

**TABELLA 7**

Lecco, occupati per genere per qualifica settore Industria.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	168	12	180	6,7
Quadri	167	31	198	15,7
Impiegati	1.629	867	2.496	34,7
Operai	5.275	1.745	7.020	24,9
<b>Totale</b>	<b>7.239</b>	<b>2.655</b>	<b>9.894</b>	<b>26,8</b>

**TABELLA 8**

Lecco, occupati per genere per qualifica settore dei Servizi.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	5	0	5	0
Quadri	39	5	44	11,4
Impiegati	564	129	693	18,6
Operai	340	85	425	20,0
<b>Totale</b>	<b>948</b>	<b>219</b>	<b>1.167</b>	<b>18,8</b>

La tabella successiva mostra la distribuzione degli occupati per genere e qualifica nei settori e, come si può osservare, il numero delle posizioni direttive è molto ridotto e le donne sono quasi del tutto assenti.

**TABELLA 9**  
Lecco, occupati per genere  
e settore per qualifica.  
(Valori %)

QUALIFICA	INDUSTRIA		SERVIZI	
	M	F	M	F
Dirigenti	2,3	0,5	0,5	0,0
Quadri	2,3	1,2	4,1	2,3
Impiegati	22,5	32,7	59,5	58,9
Operai	72,9	65,7	35,9	38,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nella tabella che segue è indicata la distribuzione degli occupati secondo le tipologie di contratto e la quota di genere nelle tipologie contrattuali. Il contratto a tempo indeterminato, che costituisce la forma prevalente, ha un'incidenza più alta di 3 punti della media regionale, dovuta principalmente allo scarso peso del settore dei servizi dove più sono utilizzate le tipologie contrattuali atipiche.

In confronto agli uomini le donne lavorano meno con contratto a tempo indeterminato e più con contratto a tempo determinato soprattutto nella forma associata al part-time. A part-time lavora il 20% delle occupate del campione, incidenza più bassa di dieci punti della media regionale per effetto del peso del settore industriale meno permeabile a forme di lavoro con orari ridotti.

**TABELLA 10** Lecco, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	94,1	94,6	92,6	75,2	24,8	100,0
di cui part time	5,7	0,9	20,2	12,3	87,7	100,0
tempo determinato	5,1	4,5	6,8	66,4	33,6	100,0
di cui part time	10,7	6,8	18,2	42,6	57,4	100,0
CFL	0,1	0,0	0,1	40,0	60,0	100,0
Apprendistato	0,3	0,2	0,5	53,8	46,2	100,0
altro, specificare	0,5	0,7	0,0	100,0	0,0	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>74,8</b>	<b>25,2</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	5,9	1,2	19,9	15,1	84,9	100,0

### 3.7 PROVINCIA DI LODI

Il numero delle imprese della provincia di Lodi è costituito da 17 imprese, 8 del settore industriale e 9 dei servizi pari a 6.124 dipendenti di cui l'85% lavora nei servizi. L'esiguità del campione non consente apprezzabili valutazioni, per cui saranno esposti alcuni aspetti dell'occupazione. L'incidenza femminile è del 55,4% per effetto del sovradimensionamento nel campione del settore dei servizi.

**TABELLA 1** Lodi, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	M	F	M+F	% F
Industria	8	1.127	416	1.543	27,0
Servizi	9	1.607	2.974	4.581	64,9
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>2.734</b>	<b>3.390</b>	<b>6.124</b>	<b>55,4</b>

La tabella 2 riporta la distribuzione degli occupati per dimensione e l'incidenza dell'occupazione femminile. Il 44% degli uomini lavora nelle piccole imprese e il 46% delle donne lavora nelle grandi imprese, percentuale dovuta alla presenza di un'unica azienda appartenente al comparto della sanità in cui la quota femminile sul totale degli occupati è del 72%.

**TABELLA 2** Lodi, occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	1.217	861	2.078	41,4
250-499	261	144	405	35,6
500-999	644	810	1.454	55,7
>=1000	612	1.575	2.187	72,0
<b>Totale</b>	<b>2.734</b>	<b>3.390</b>	<b>6.124</b>	<b>55,4</b>

Tra i comparti industriali prevalgono quelli delle macchine e apparecchiature elettriche e della chimica; nei servizi emerge il comparto della sanità che assorbe un terzo degli occupati e la metà delle occupate.

**TABELLA 3** Lodi, occupati per genere per settori.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
<b>INDUSTRIA</b>	<b>9</b>	<b>1.127</b>	<b>416</b>	<b>1.543</b>	<b>27,0</b>
Tessile-abbigliamento	1	33	68	101	67,3
Chimica e fibre	3	345	119	464	25,6
Gomma e materie plastiche	1	96	33	129	25,6
Metalli e prodotti in metallo	1	87	13	100	13,0
Macchine e apparecchi meccanici	1	97	16	113	14,2
Macchine e apparecchiature elettriche	2	469	167	636	26,3
<b>SERVIZI</b>	<b>8</b>	<b>1.607</b>	<b>2.974</b>	<b>4.581</b>	<b>64,9</b>
Commercio ingrosso e dettaglio	3	198	342	540	63,3
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	1	33	204	237	86,1
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	1	120	43	163	26,4
Informatica e R&S	1	384	402	786	51,1
Sanità e altri servizi sociali	1	612	1.575	2.187	72,0
Altri servizi pubblici, sociali, personali	1	260	408	668	61,1
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>2.734</b>	<b>3.390</b>	<b>6.124</b>	<b>55,4</b>

Di seguito viene riportata la distribuzione degli occupati per contratto nazionale di lavoro applicato da cui risulta che il contratto collettivo del commercio è quello più diffuso. La voce "altro contratto", indicante anche l'applicazione di più contratti collettivi alla stessa unità, si riferisce in questo caso al comparto della sanità, dove per effetto della presenza di una pluralità di figure professionali vengono applicati più contratti di lavoro.

**TABELLA 4** Lodi, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Altro tipo di contratto	612	1.575	2.187	72,0
Chimiche	345	119	464	25,6
Commercio	582	744	1.326	56,1
Credito	120	43	163	26,4
Gomme e Plastiche	96	33	129	25,6
Metalmeccanica	653	196	849	23,1
Tessili	293	476	769	61,9
Trasporto merci su strada	33	204	237	86,1
<b>Totale</b>	<b>2.734</b>	<b>3.390</b>	<b>6.124</b>	<b>55,4</b>

La collocazione degli occupati nelle qualifiche mostra che, data la composizione del campione, la presenza femminile nelle posizioni direttive appare meno svantaggiata in confronto al dato regionale e delle altre province. L'effetto è dovuto al comparto della sanità che assorbe 145 donne dirigenti su 153 e 936 donne quadro su un totale di 965. Escludendo tale comparto la presenza femminile nelle posizioni direttive risulta assolutamente marginale.

**TABELLA 5**  
Lodi, occupati per genere per qualifica.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	283	153	436	35,1
Quadri	324	965	1.289	74,9
Impiegati	951	1.102	2.053	53,7
Operai	1.176	1.170	2.346	49,9
<b>Totale</b>	<b>2.734</b>	<b>3.390</b>	<b>6.124</b>	<b>55,4</b>

La distribuzione e la composizione degli occupati secondo le tipologie contrattuali mostra, per quanto il campione sia ridotto e la sua composizione sbilanciata verso il settore pubblico, delle differenze di genere: in confronto agli uomini le donne lavorano meno con contratto a tempo indeterminato, di più con contratto a tempo determinato e con contratto a tempo determinato part-time e apprendistato. A part-time lavora il 18,8% delle occupate, percentuale più bassa di circa dieci punti della media regionale per via del minor peso del settore del commercio dove generalmente è più diffuso.

**TABELLA 6** Lodi, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	%F
tempo indeterminato	91,2	93,4	89,9	38,2	61,8	100,0
di cui part time	12,2	1,2	19,1	3,6	96,4	100,0
tempo determinato	6,7	5,8	7,2	32,7	67,3	100,0
di cui part time	9,4	4,3	8,5	14,3	85,7	100,0
CFL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	2,1	0,7	2,9	12,6	87,4	100,0
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
altro, specificare	0,0	0,1	0,0	50,0	50,0	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>37,3</b>	<b>62,7</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	12,3	1,5	18,8	4,6	95,4	100,0

### 3.8 PROVINCIA DI MILANO

Il campione provinciale è composto da 1204 imprese e 544.657 occupati che pesano rispettivamente il 57% e il 67% del campione regionale. Le imprese appartengono per il 48,2% al settore industriale e per il 51,7% ai servizi e per la parte residua al settore agricolo. La forte caratterizzazione terziaria del capoluogo emerge ancora più netta considerando che il 64,5% degli addetti lavora nei servizi.

Data la forte presenza dei servizi, a Milano si concentra il 70% delle occupate della regione e precisamente il 73% delle occupate nel terziario e il 49% delle occupate nell'industria. Dato il peso preponderante dei servizi dove la presenza femminile sfiora l'80%, il tasso di femminilizzazione supera di due punti la media regionale.

**TABELLA 1**  
Milano, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	%	OCCUPATI	%
Agricoltura	2	0,2	387	0,1
Industria	580	48,2	191.083	35,1
Servizi	622	51,7	325.675	64,8
<b>Totale</b>	<b>1.204</b>	<b>100,0</b>	<b>544.657</b>	<b>100,0</b>

**TABELLA 2**  
Milano, occupati per genere e settore.

SETTORE	n° IMPRESE	%	OCCUPATI	%
Agricoltura	143	24,4	387	0,1
Industria	119.179	45,002	164.181	27,4
Servizi	167.379	176,353	343.732	51,3
<b>Totale</b>	<b>311.415</b>	<b>232.730</b>	<b>544.145</b>	<b>42,8</b>

Con il 48% degli occupati che lavora nelle imprese con più di 1000 dipendenti, Milano è la provincia con la più alta quota di occupati nelle grandi imprese che, sul complesso degli occupati a livello regionale nelle grandi imprese (332.901), incide per il 78%. Il resto degli occupati si distribuisce in questo modo: il 21% nella classe delle piccole imprese, il 16% nella classe da 250 a 499 addetti, il 15% in quella da 500 a 999 addetti.

La distribuzione delle occupate segue lo stesso andamento con un peso ancora più marcato delle grandi imprese dove lavora il 53%, segue la classe delle imprese minori con il 18%, quella delle piccole-medie con il 15,3% e quella delle medio-grandi imprese con il 13%. Il tasso di femminilizzazione è di conseguenza più elevato nelle grandi imprese, mentre il più basso lo troviamo nelle piccole imprese.

**TABELLA 3**  
Milano, occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	72.837	42.002	114.839	36,6
250-499	50.709	35.642	86.351	41,3
500-999	52.025	30.285	82.310	36,8
>=1000	135.844	124.801	260.645	47,9
<b>Totale</b>	<b>311.415</b>	<b>232.730</b>	<b>544.145</b>	<b>42,8</b>

Analizzando i vari comparti dell'industria e dei servizi e tralasciando quello agricolo per via della ridotta presenza nel campione, si possono osservare i pesi dei diversi comparti. Nell'industria si nota il peso del comparto chimico con il 21% di occupati sul totale del settore e di quello elettrico con il 17%.

Questi ultimi sono anche i comparti che assorbono la maggior quota di donne dove troviamo, rispettivamente, il 23% e il 16% delle occupate del settore; seguono il tessile con il 14 %, il manifatturiero con il 10% e quello della carta con il 9%. Il tasso di femminilizzazione del settore è del 27,1% con i valori più alti nella concia e nel tessile mentre quelli più bassi si trovano nelle costruzioni e nel metallifero. Nei comparti dell'industria in senso stretto, la presenza femminile si mantiene al di sotto del venti per cento degli occupati.

**TABELLA 4** Milano, occupati per genere per comparti del settore industria.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Industria estrattiva	5	2.751	613	3.364	18,2
Alimentari, bevande, tabacco	27	4.816	2.522	7.338	34,4
Tessile-abbigliamento	46	6.286	7.392	13.678	54,0
Concia, pelli e cuoio	3	209	293	502	58,4
Legno e prodotti in legno	10	1.459	404	1.863	21,7
Carta, stampa, editoria	38	8.278	4.536	12.814	35,4
Cokerie, raffinerie, combustibili nucleari	3	626	307	933	32,9
Chimica e fibre	116	28.584	11.838	40.422	29,3
Gomma e materie plastiche	29	5.030	1.601	6.631	24,1
Minerali non metalliferi	14	4.425	672	5.097	13,2
Metalli e prodotti in metallo	61	11.806	2.577	14.383	17,9
Macchine e apparecchi meccanici	82	14.687	3.582	18.269	19,6
Macchine e apparecchiature elettriche	61	25.401	8.345	33.746	24,7
Mezzi di trasporto	7	1.545	476	2.021	23,6
Industrie manifatturiere (altre e non specificate)	46	15.699	5.133	20.832	24,6
Energia elettrica, gas e acqua	7	2.574	661	3.235	20,4
Costruzioni	25	5.160	795	5.955	13,4
<b>Totale</b>	<b>580</b>	<b>139.336</b>	<b>51.747</b>	<b>191.083</b>	<b>27,1</b>

Nei servizi prevale il comparto del commercio con il 38% degli occupati, seguono il credito con il 13% e i servizi alle imprese con il 9%. I comparti con i raggruppamenti più numerosi di donne sono: il commercio con il 40%, la sanità con il 13%, il credito con l'11% e i servizi alle imprese con il 9%.

Il tasso di femminilizzazione settoriale è del 51,2%, dovuto principalmente al peso del commercio, con punte molto alte negli alberghi, nella sanità e nella pubblica amministrazione.

**TABELLA 5** Milano, occupati per genere per comparti nei Servizi.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Commercio ingrosso e dettaglio	194	61.338	71.777	133.115	53,9
Alberghi e ristoranti	30	8.614	22.857	31.471	72,6
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	70	22.941	8.202	31.143	26,3
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	100	27.057	19.258	46.315	41,6
Informatica e R&S	43	13.769	7.363	21.132	34,8
Servizi alle imprese	80	17.136	15.651	32.787	47,7
Pubblica amministrazione e istruzione	16	3.974	7.147	11.121	64,3
Sanità e altri servizi sociali	44	8.518	22.554	31.072	72,6
Altri servizi pubblici, sociali, personali	45	8.589	5.930	14.519	40,8
<b>Totale</b>	<b>622</b>	<b>171.936</b>	<b>180.739</b>	<b>352.675</b>	<b>51,2</b>

La distribuzione degli occupati per tipo di contratto nazionale di lavoro applicato, vede al primo posto il commercio, seguono il metalmeccanico, il chimico e il credito. La voce "altro contratto" che pesa per il 60% comprende i contratti stipulati dopo l'emanazione del decreto ministeriale e le unità dove si applicano più contratti riferiti a più comparti di attività economica.

**TABELLA 6** Milano, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Alberghi	3.149	2.331	5.480	42,5
Alimentari esclusa industri Olearia	5.386	2.254	7.640	29,5
Altro tipo di contratto	35.112	33.426	68.538	48,8
Assicurazioni	4.085	3.523	7.608	46,3
Autolinee in concessione	671	45	716	6,3
Calzature	275	122	397	30,7
Carta e Cartotecnica	3.182	633	3.815	16,6
Cemento, Calce e Gesso	1.030	192	1.222	15,7
Ceramica	690	222	912	24,3
Chimiche	31.159	13.043	44.202	29,5
Commercio	75.658	88.584	164.242	53,9
Confezioni in serie	179	849	1.028	82,6
Credito	20.458	13.929	34.387	40,5
Edilizia	929	110	1.039	10,6
Editoria Giornali	597	892	1.489	59,9
Energia Elettrica	2.278	536	2.814	19,0
Ferrovie in Concessione	2.353	435	2.788	15,6
Gas	483	192	675	28,4
Giornalisti	350	215	565	38,1
Gomme e Plastiche	5.628	1.822	7.450	24,5
Grafiche	4.490	3.187	7.677	41,5
Industria Cineaudiovisiva	105	34	139	24,5
Lapidei	155	33	188	17,6
Laterizi e manufatti in cemento	408	87	495	17,6
Legno	1.981	754	2.735	27,6
Medici dipendenti case di cura associate a.i.o.p., aris, ecc.	58	94	152	61,8
Metalmeccanica	77.506	22.320	99.826	22,4
Olearia e Margarina	147	55	202	27,2
Pelli e cuoi	135	212	347	61,1
Personale dipendente case di cura associate a.i.o.p., aris, ecc.	3.665	11.142	14.807	75,2
Petrolifere	3.132	829	3.961	20,9
Poste e Telegrafi di Stato	118	15	133	11,3
Pubblici Esercizi	5.946	21.684	27.630	78,5
Tessili	5.351	6.416	11.767	54,5
Trasporti Aerei	192	79	271	29,2
Trasporti Municipalizzati	8.079	590	8.669	6,8
Trasporto merci su strada	3.682	1.568	5.250	29,9
Vetro	2.613	276	2.889	9,6
<b>Totale</b>	<b>311.415</b>	<b>232.730</b>	<b>544.145</b>	<b>42,8</b>

Osservando la collocazione delle donne nelle qualifiche, si nota che nell'industria le donne dirigenti costituiscono un'esigua minoranza, sono poco più di un quinto dei quadri, più di un terzo degli impiegati e un quinto degli operai. Rispetto al tasso di femminilizzazione settoriale, sono nettamente sottorappresentate tra i dirigenti e sovrarappresentate tra gli impiegati. Il gap di genere è particolarmente evidente nei comparti più femminilizzati come il tessile e la concia: nel tessile a fronte di una presenza femminile del 54% troviamo il 12% di donne tra i dirigenti e il 24% tra i quadri; nella concia a fronte di una presenza femminile del 58% troviamo il 22% di donne tra i dirigenti e il 40% tra i quadri.

**TABELLA 7**  
Milano, occupati per genere  
per qualifica settore Industria.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	7.484	905	8.389	10,8
Quadri	15.328	4.265	19.593	21,8
Impiegati	53.743	30.185	83.928	36,0
Operai	62.781	16.392	79.173	20,7
<b>Totale</b>	<b>139.336</b>	<b>51.747</b>	<b>191.083</b>	<b>27,1</b>

Nei servizi la posizione delle donne tra i dirigenti appare meno marginale e più consistente tra i quadri rispetto all'industria, per via dell'incidenza del settore sanità dove si concentra il 45% delle dirigenti, ovvero 1.425 su 3.174 dirigenti del settore. Escludendo tale comparto dal computo, la quota femminile tra i dirigenti scende al 17%, percentuale che in confronto al tasso di femminilizzazione mostra un grande divario di genere a svantaggio delle donne. Particolarmente evidente è il gap nel commercio, dove a fronte di un tasso di femminilizzazione del 54% troviamo solo il 13% di donne tra i dirigenti ed il 25% tra i quadri. Anche nei comparti del cosiddetto terziario avanzato come il credito troviamo il 15% di donne tra i dirigenti e il 28% tra i quadri a fronte di una presenza femminile del 41%.

**TABELLA 8**  
Milano, occupati per genere  
per qualifica settore dei Servizi.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	10.227	3.174	13.401	23,7
Quadri	23.113	10.643	33.756	31,5
Impiegati	97.175	130.462	227.637	57,3
Operai	41.421	36.460	77.881	46,8
<b>Totale</b>	<b>171.936</b>	<b>180.739</b>	<b>352.675</b>	<b>51,2</b>

La distribuzione degli uomini e delle donne secondo le qualifiche offre un ulteriore elemento di confronto e valutazione sugli ostacoli per le donne ad accedere alle posizioni di vertice. Nell'industria le posizioni direttive, dirigenti e quadri, ammontano al 15% dell'organico complessivo, ma di questa quota ne fa parte un numero assai limitato di donne. Nel campione, gli uomini dirigenti sono poco più del 5% dell'organico maschile, per contro le donne dirigenti sono solo l'1,7% dell'organico femminile. Ogni 100 uomini occupati, in media, vi sono 5 dirigenti e 11 quadri, mentre ogni 100 donne occupate troviamo, in media, una donna dirigente e 8 quadri. In altri termini le opportunità offerte dalle imprese alle donne di collocarsi nelle posizioni direttive sono molto ridotte. La situazione non muta nei servizi dove era ragionevole aspettarsi una più favorevole collocazione delle donne per via dell'aumento dell'occupazione femminile nel settore a partire dagli inizi degli anni '90.

Gli uomini dirigenti sono più del 5% dell'organico maschile, mentre le donne sono solo l'1,8% dell'organico femminile; gli uomini quadro sono il 13% dell'organico maschile, per contro le donne non arrivano al 6%. Anche nei servizi le opportunità offerte alle donne di collocarsi nelle posizioni direttive sono decisamente più basse di quelle offerte agli uomini considerando che sia nell'industria sia nei servizi le donne costituiscono il grande bacino degli impiegati, soprattutto nei servizi dove superano la quota maschile.

**TABELLA 9**  
Milano, occupati per genere  
e settore per qualifica.  
(Valori %)

QUALIFICA	INDUSTRIA			SERVIZI		
	M+F	M	F	M+F	M	F
Dirigenti	4,4	5,4	1,7	3,8	5,9	1,8
Quadri	10,3	11,0	8,2	9,6	13,4	5,9
Impiegati	43,9	38,6	58,3	64,5	56,5	72,2
Operai	41,4	45,1	31,7	22,1	24,1	20,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La tabella seguente mostra la distribuzione e la composizione di genere degli occupati secondo le tipologie di contratto. Come si può notare, la forma prevalente del contratto è quella del contratto a tempo indeterminato.

**TABELLA 10** Milano, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	90,1	92,4	86,8	59,5	40,5	100,0
di cui part time	14,9	3,7	31,5	14,6	85,4	100,0
tempo determinato	7,2	5,3	9,9	42,7	57,3	100,0
di cui part time	42,3	26,0	54,5	26,3	73,7	100,0
CFL	0,2	0,2	0,3	46,1	53,9	100,0
Apprendistato	1,7	1,5	2,0	50,8	49,2	100,0
Contratto di solidarietà	0,1	0,0	0,2	21,0	79,0	100,0
altro, specificare	0,7	0,5	0,8	46,1	53,9	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>58,0</b>	<b>42,0</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	16,5	4,8	32,7	16,8	83,2	100,0

Si possono osservare significative differenze di genere: meno donne in confronto agli uomini lavorano con contratto a tempo indeterminato; più donne lavorano con contratto a tempo determinato, a tempo determinato part-time e nelle altre forme di lavoro atipico o per meglio dire "non standard". Con questo termine si intendono coloro che hanno un lavoro regolato da un contratto diverso dal classico "tempo pieno e a tempo indeterminato": occupati a part-time e occupati dipendenti a tempo determinato. Circa un terzo delle occupate lavora con un contratto di lavoro part-time, valore più alto della media regionale per via del peso maggiore dei servizi nel capoluogo rispetto alle altre province. Il part-time è comunque un "fenomeno" del capoluogo dove si concentra il 73% di tutte le occupate a part-time.

### 3.9 PROVINCIA DI MANTOVA

Il campione delle imprese sopra i 100 dipendenti della provincia di Mantova è composto da 67 imprese pari a 23.015 dipendenti. Le imprese e gli occupati si distribuiscono pressoché in egual misura tra i due settori principali; del settore agricolo è presente una sola impresa. Il 57% delle donne lavora nel settore dei servizi, il 42,8% nell'industria e la restante parte nel settore agricolo. Il tasso di femminilizzazione è più alto di 8 punti della media regionale, per effetto soprattutto del peso del settore industriale dove la presenza femminile supera di ben 22 punti la media regionale.

**TABELLA 1**  
Mantova, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	OCCUPATI	%
Agricoltura	1	244	1,1
Industria	48	11.485	49,9
Servizi	18	11.286	49,0
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>23.015</b>	<b>100</b>

**TABELLA 2**  
Mantova, occupati per genere e settore.

SETTORE	M	F	M+F	% F
Agricoltura	181	63	244	25,8
Industria	6.648	4.837	11.485	42,1
Servizi	4.895	6.391	11.286	56,6
<b>Totale</b>	<b>11.724</b>	<b>11.291</b>	<b>23.015</b>	<b>49,1</b>

Nella tabella seguente è riportata la distribuzione degli occupati per dimensione d'impresa e l'incidenza dell'occupazione femminile. La dimensione media è di 344 addetti per unità, valore inferiore alla media regionale dovuto al minor peso (32%) delle grandi aziende rispetto alla media regionale (41%). Nelle grandi imprese prevale la componente femminile dove il tasso di femminilizzazione è più alto di tredici punti della media regionale (46%), a causa della presenza delle grandi aziende del credito e della sanità. Anche nella terza classe la presenza femminile prevale con un tasso di femminilizzazione decisamente più alto di quello regionale (14%).

**TABELLA 3**  
Mantova, occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	4.119	2.314	6.433	36,0
250-499	3.253	2.203	5.456	40,4
500-999	1.332	2.289	3.621	63,2
>=1000	3.020	4.485	7.505	59,8
<b>Totale</b>	<b>11.724</b>	<b>11.291</b>	<b>23.015</b>	<b>49,1</b>

Analizzando i vari comparti dell'industria e dei servizi, tralasciando quello agricolo per via della ridotta presenza nel campione, si possono osservare i pesi dei diversi comparti. Nell'industria si nota il peso preponderante del comparto tessile, seguito dall'alimentare, dal legno e dal meccanico.

Il tasso di femminilizzazione del settore è del 42,1%, valore decisamente superiore alla media regionale dovuto in massima parte al settore tessile che assorbe più della metà dell'occupazione femminile del settore e che presenta un tasso di femminilizzazione elevato.

**TABELLA 4** Mantova, occupati per genere per comparti del settore industria.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Alimentari, bevande, tabacco	7	887	610	1.497	40,7
Tessile-abbigliamento	14	1.557	2.592	4.149	62,5
Legno e prodotti in legno	5	1.060	248	1.308	19,0
Carta, stampa, editoria	1	70	34	104	32,7
Chimica e fibre	4	491	95	586	16,2
Gomma e materie plastiche	2	161	101	262	38,5
Minerali non metalliferi	2	183	116	299	38,8
Metalli e prodotti in metallo	4	484	320	804	39,8
Macchine e apparecchi meccanici	4	904	289	1.193	24,2
Macchine e apparecchiature elettriche	1	248	312	560	55,7
Mezzi di trasporto	1	91	33	124	26,6
Industrie manifatturiere (altre e non specificate)	1	328	11	339	3,2
Energia elettrica, gas e acqua	1	80	66	146	45,2
Costruzioni	1	104	10	114	8,8
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>6.648</b>	<b>4.837</b>	<b>11.485</b>	<b>42,1</b>

Nei servizi prevale il comparto della sanità, seguono il credito, i trasporti e i primi due comparti sono anche quelli dove si concentra l'occupazione femminile (87%). Data l'incidenza di questi comparti, il tasso di femminilizzazione settoriale è di sette punti più alto della media regionale (51%).

**TABELLA 5** Mantova, occupati per genere per comparti nei Servizi.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Commercio ingrosso e dettaglio	2	360	177	537	33,0
Trasporti, magazzino, comunicazioni	3	892	125	1.017	12,3
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	3	2.189	1.797	3.986	45,1
Informatica e R&S	1	66	43	109	39,4
Servizi alle imprese	3	129	362	491	73,7
Pubblica amministrazione e istruzione	1	21	89	110	80,9
Sanità e altri servizi sociali	4	1.101	3.773	4.874	77,4
Altri servizi pubblici, sociali, personali	1	137	25	162	15,4
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>4.895</b>	<b>6.391</b>	<b>11.286</b>	<b>56,6</b>

Di seguito viene riportata la distribuzione degli occupati secondo il contratto nazionale di lavoro applicato e l'incidenza femminile. Il contratto dei pubblici esercizi, dei tessili e del credito, sono i contratti più diffusi. La voce "altro tipo di contratto", come già messo in rilievo, si riferisce ai contratti stipulati dopo l'emanazione del decreto ministeriali e alle unità dove vengono applicati contemporaneamente più contratti collettivi.

**TABELLA 6** Mantova, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Alimentari esclusa industri Olearia	1.497	887	610	40,7
Altro tipo di contratto	1.855	583	1.272	68,6
Ceramica	199	129	70	35,2
Chimiche	586	491	95	16,2
Commercio	644	384	260	40,4
Confezioni in serie	148	8	140	94,6
Credito	3.986	2.189	1.797	45,1
Gas	146	80	66	45,2
Gomme e Plastiche	262	161	101	38,5
Grafiche	104	70	34	32,7
Laterizi e manufatti in cemento	114	104	10	8,8
Legno	1.308	1.060	248	19,0
Metalmeccanica	3.229	2.175	1.054	32,6
Pubblici Esercizi	4.036	1.054	2.982	73,9
Tessili	4.001	1.549	2.452	61,3
Trasporti Municipalizzati	353	306	47	13,3
Trasporto merci su strada	547	494	53	9,7
<b>Totale</b>	<b>23.015</b>	<b>11.724</b>	<b>11.291</b>	<b>49,1</b>

Le tabelle seguenti mostrano la collocazione degli occupati nelle qualifiche nei settori dell'industria e dei servizi. Come si può osservare, nell'industria le donne costituiscono un'esigua minoranza tra i dirigenti e i quadri, sono circa la metà degli impiegati e poco meno della metà degli operai. Rispetto al tasso di femminilizzazione settoriale, sono nettamente sottorappresentate tra i dirigenti e i quadri. Il gap di genere è particolarmente evidente nei comparti più femminilizzati come il tessile dove le donne sono circa i due terzi degli occupati, ma poco più del 10% dei dirigenti e del 15% dei quadri.

Nei servizi la posizione delle donne tra i dirigenti appare meno marginale e più consistente tra i quadri rispetto all'industria, per via dell'incidenza del settore sanità dove si concentra la gran parte delle dirigenti delle imprese mantovane: 187 dirigenti su 216. Al di fuori di questo comparto la presenza delle donne nelle posizioni direttive è del tutto marginale.

**TABELLA 7**  
Mantova, occupati per genere per qualifica settore Industria.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	171	24	195	12,3
Quadri	167	35	202	17,3
Impiegati	1.364	1.266	2.630	48,1
Operai	4.946	3.512	8.458	41,5
<b>Totale</b>	<b>6.648</b>	<b>4.837</b>	<b>11.485</b>	<b>42,1</b>

**TABELLA 8**  
Mantova, occupati per genere per qualifica settore dei Servizi.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	436	191	627	30,5
Quadri	1.071	372	1.443	25,8
Impiegati	1.834	3.925	5.759	68,2
Operai	1.554	1.903	3.457	55,0
<b>Totale</b>	<b>4.895</b>	<b>6.391</b>	<b>11.286</b>	<b>56,6</b>

La distribuzione degli uomini e delle donne secondo le qualifiche offre un ulteriore elemento di confronto e valutazione sugli ostacoli per le donne ad accedere alle posizioni di vertice. Nell'industria gli uomini dirigenti rappresentano il 2,6% dell'organico maschile mentre le donne dirigenti sono solo lo 0,5% dell'organico femminile; gli uomini quadri rappresentano il 2,5% dell'organico maschile mentre le donne solo 0,7%. Nei servizi la situazione non muta: gli uomini dirigenti costituiscono l'8,9% dell'organico maschile e le donne dirigenti il 3% dell'organico femminile; gli uomini quadri il 21,9% dell'organico maschile e le donne quadri il 5,8% dell'organico femminile.

**TABELLA 9**  
Mantova, occupati per genere e settore per qualifica. (Valori %)

QUALIFICA	INDUSTRIA		SERVIZI	
	M	F	M	F
Dirigenti	2,6	0,5	8,9	3,0
Quadri	2,5	0,7	21,9	5,8
Impiegati	20,5	26,2	37,5	61,4
Operai	74,4	72,6	31,7	29,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Come si evince dalla tabella seguente il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma prevalente per il 94% degli occupati del campione. Per via del maggior peso del settore industriale e delle grandi aziende, ambedue con un'incidenza superiore alle medie regionali, si riscontra un'incidenza più alta di 2 punti per il contratto a tempo indeterminato e di 3 punti più bassa per il lavoro atipico.

A part-time lavora il 18% delle occupate, valore più basso di circa dieci punti della media regionale per via del minor peso del comparto del commercio dove il lavoro ad orari ridotti risulta più diffuso.

**TABELLA 10** Mantova, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	93,8	94,4	93,2	51,2	48,8	100,0
di cui part time	9,7	1,1	18,8	5,9	94,1	100,0
tempo determinato	5,8	5,2	6,4	45,8	54,2	100,0
di cui part time	5,2	1,5	8,2	13,3	86,7	100,0
CFL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,3	0,4	0,3	52,2	47,8	100,0
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
altro, specificare	0,0	0,0	0,1	0,0	100,0	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>50,9</b>	<b>49,1</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	9,4	1,1	18,0	6,2	93,8	100,0

### 3.10 PROVINCIA DI PAVIA

Il campione provinciale è costituito da 40 imprese e 11.114 occupati di cui 5.254 donne pari al 46,2% del totale degli occupati. Il campione è molto ridotto per cui saranno esposti i principali aspetti dell'occupazione maschile e femminile. Come si può osservare la maggior parte degli uomini lavora nell'industria e la maggior parte delle donne nei servizi, in ciò confermando anche in questo caso la polarizzazione per genere nei settori di attività economica.

**TABELLA 1**  
Pavia, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Industria	25	4.028	1.380	5.408	25,5
Servizi	15	2.116	3.904	6.020	64,9
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>6.144</b>	<b>5.284</b>	<b>11.428</b>	<b>46,2</b>

La tabella seguente mostra la distribuzione degli occupati secondo la dimensione d'impresa e l'incidenza percentuale dell'occupazione femminile. La prima e l'ultima classe assorbono la gran parte dell'occupazione femminile: poco meno della metà delle occupate la troviamo nella classe delle piccole imprese e poco meno di un terzo nella classe delle grandi imprese, valore quest'ultimo in linea con la media regionale.

**TABELLA 2**  
Pavia, occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	3.117	2.183	5.300	41,2
250-499	1.324	860	2.184	39,3
500-999	698	147	845	17,4
>=1000	1.005	2.094	3.099	45,1
<b>Totale</b>	<b>6.144</b>	<b>5.284</b>	<b>11.428</b>	<b>46,2</b>

Nell'industria emerge il comparto meccanico che riguarda 2.225 lavoratori, pari al 41,1% degli addetti del campione provinciale. Gli altri due comparti di una certa consistenza sono quelli della gomma e della meccanica che assorbono rispettivamente il 14% e il 12% degli addetti. Il comparto meccanico assorbe anche la quota più consistente delle occupate con il 29%.

L'industria presenta una spiccata caratterizzazione di genere: nei tradizionali comparti femminili come il tessile e la concia la presenza femminile presenta valori più alti della media regionale, rispettivamente 20 e 8 punti percentuali; in quelli tradizionalmente maschili come la meccanica la presenza femminile è più bassa di tre punti percentuali della media regionale.

**TABELLA 3** Pavia, occupati per genere per comparti del settore industria.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Alimentari, bevande, tabacco	3	342	85	427	19,9
Tessile-abbigliamento	2	56	165	221	74,7
Concia, pelli e cuoio	1	111	238	349	68,2
Carta, stampa, editoria	1	90	47	137	34,3
Gomma e materie plastiche	4	570	176	746	23,6
Metalli e prodotti in metallo	3	543	121	664	18,2
Macchine e apparecchi meccanici	8	1.858	367	2.225	16,5
Macchine e apparecchiature elettriche	1	166	37	203	18,2
Mezzi di trasporto	1	117	111	228	48,7
Energia elettrica, gas e acqua	1	175	33	208	15,9
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>4.028</b>	<b>1.380</b>	<b>5.408</b>	<b>25,5</b>

Nel settore dei servizi la presenza femminile supera quella maschile per via della presenza nel campione della pubblica amministrazione e della sanità che insieme assorbono il 75% degli occupati e l'85% delle occupate. L'unico comparto dove l'incidenza femminile è inferiore al 20% è quello dei trasporti, comparto tradizionalmente maschile.

**TABELLA 4** Pavia, occupati per genere per comparti nei Servizi.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Commercio ingrosso e dettaglio	1	93	62	155	40,0
Trasporti, magazzino, comunicazioni	2	601	135	736	18,3
Servizi alle imprese	2	88	238	326	73,0
Pubblica amministrazione e istruzione	2	1.009	2.211	3.220	68,7
Sanità e altri servizi sociali	6	179	1.138	1.317	86,4
Altri servizi pubblici, sociali, personali	2	146	120	266	45,1
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>4.028</b>	<b>1.380</b>	<b>5.408</b>	<b>25,5</b>

Di seguito viene riportata la distribuzione degli occupati per tipo di contratto nazionale di lavoro applicato e l'incidenza femminile. Il contratto metalmeccanico è il contratto applicato al numero più esteso di occupati. La voce "altro tipo di contratto", come già messo in rilievo, si riferisce ai contratti stipulati dopo l'emanazione del decreto ministeriale e alle unità dove vengono contemporaneamente applicati più contratti collettivi.

**TABELLA 5** Pavia, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Alimentari esclusa industri Olearia	342	85	427	19,9
Altro tipo di contratto	1.694	3.238	4.932	65,7
Calzature	111	238	349	68,2
Carta e Cartotecnica	90	47	137	34,3
Commercio	93	62	155	40,0
Energia Elettrica	175	33	208	15,9
Gomme e Plastiche	570	176	746	23,6
Metalmecanica	2.684	636	3.320	19,2
Personale dipendente case di cura associate a.i.o.p. ecc	69	484	553	87,5
Tessili	56	165	221	74,7
Trasporto merci su strada	260	120	380	31,6
<b>Totale</b>	<b>6.144</b>	<b>5.284</b>	<b>11.428</b>	<b>46,2</b>

Nella tabella seguente è riportata la collocazione degli occupati nelle qualifiche e l'incidenza femminile. Confrontando la quota femminile nelle qualifiche con il tasso di femminilizzazione, possiamo osservare quanto la presenza delle donne sia marginale nelle posizioni dirigenziali, in equilibrio tra i quadri, sovradimensionata tra gli impiegati e sottodimensionata tra gli operai.

Nei servizi, per via del peso preponderante della pubblica amministrazione e della sanità che presentano alti tassi di femminilizzazione, l'incidenza femminile è molto più alta della media regionale in tutte le qualifiche. Nella pubblica amministrazione troviamo 235 donne tra i dirigenti su 536, nella sanità 21 su 43. Nei restanti comparti le donne sono completamente assenti tra i dirigenti e marginalmente presenti tra quadri dove troviamo solo 3 donne su 48 del totale dei quadri del settore.

**TABELLA 6**  
Pavia, occupati per genere per qualifica settore Industria.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	112	6	118	5,1
Quadri	100	33	133	24,8
Impiegati	1.013	605	1.618	37,4
Operai	2.803	736	3.539	20,8
<b>Totale</b>	<b>4.028</b>	<b>1.380</b>	<b>5.408</b>	<b>25,5</b>

**TABELLA 7**  
Pavia, occupati per genere per qualifica settore dei Servizi.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	325	257	582	44,1
Quadri	21	27	48	56,2
Impiegati	860	2.459	3.319	74,1
Operai	910	1.161	2.071	56,1
<b>Totale</b>	<b>2.116</b>	<b>3.904</b>	<b>6.020</b>	<b>64,9</b>

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, il peso del contratto a tempo indeterminato è di due punti più alto della media regionale per il peso preponderante dell'amministrazione pubblica. In virtù di questo, non si osservano significative differenze di genere a svantaggio delle donne. Il part-time presenta un'incidenza di circa 4 punti più bassa della media regionale (14,4%) e, come prevedibile, coinvolge in massima parte le occupate.

**TABELLA 8** Pavia, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	94,8	94,8	94,7	50,1	49,9	100,0
di cui part time	10,4	3,8	17,1	18,1	81,9	100,0
tempo determinato	5,1	5,0	5,2	49,0	51,0	100,0
di cui part time	14,6	2,9	25,8	9,7	90,3	100,0
CFL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,1	0,1	0,0	87,5	12,5	100,0
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
altro, specificare	0,1	0,0	0,1	40,0	60,0	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>50,1</b>	<b>49,9</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	10,6	3,7	17,5	17,6	82,4	100,0

### 3.11 PROVINCIA DI SONDRIO

Il numero delle imprese superiori ai 100 dipendenti è molto ridotto perché comprende solo 15 imprese pari allo 0,7% del campione regionale e 6.263 occupati pari allo 0,8% del totale degli occupati. I dati quindi non consentono approfondimenti eccessivamente analitici. Il settore dei servizi assorbe la quota prevalente degli occupati e delle occupate.

L'incidenza femminile è più bassa di 8 punti della media regionale, dovuta soprattutto al minor peso dei servizi.

La metà circa degli uomini lavora nelle imprese con più di mille dipendenti e la maggioranza delle donne lavora nelle imprese della penultima classe. Le grandi imprese, come mostra la tabella 3, appartengono al comparto del credito e assorbono la metà circa del totale degli occupati.

**TABELLA 1** Sondrio, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	M	F	M+F	% F
Agricoltura	1	103	142	245	58,0
Industria	7	1.076	562	1.638	34,3
Servizi	7	3.006	1.374	4.380	31,4
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>4.185</b>	<b>2.078</b>	<b>6.263</b>	<b>33,2</b>

**TABELLA 2** Sondrio, occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	797	489	1.286	38,0
250-499	687	473	1.160	40,8
500-999	672	844	1.516	55,7
>=1000	2.029	272	2.301	11,8
<b>Totale</b>	<b>4.185</b>	<b>2.078</b>	<b>6.263</b>	<b>33,2</b>

Nel settore industriale emerge il comparto alimentare con circa il 10% degli occupati, seguito dal comparto chimico con l'8%, comparti che assorbono anche la quota maggiore di occupate.

Nei servizi prevale il comparto del credito che assorbe circa la metà del totale degli occupati del settore, dove troviamo anche la quota più consistente di occupate (30%).

**TABELLA 3** Sondrio, occupati per genere per settori.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
<b>AGRICOLTURA</b>	<b>1</b>	<b>103</b>	<b>142</b>	<b>245</b>	<b>58,0</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>7</b>	<b>1.076</b>	<b>562</b>	<b>1.638</b>	<b>34,3</b>
Alimentari, bevande, tabacco	2	460	217	677	32,1
Chimica e fibre	1	227	256	483	53,0
Gomma e materie plastiche	1	37	70	107	65,4
Minerali non metalliferi	1	116	2	118	1,7
Metalli e prodotti in metallo	1	106	6	112	5,4
Costruzioni	1	130	11	141	7,8
<b>SERVIZI</b>	<b>7</b>	<b>3.006</b>	<b>1.374</b>	<b>4.380</b>	<b>31,4</b>
Credito, assicurazioni, attiv. immobiliari	3	2.760	608	3.368	18,1
Informatica e R&S	1	140	33	173	19,1
Servizi alle imprese	1	59	49	108	45,4
Sanità e altri servizi sociali	1	27	551	578	95,3
Altri servizi pubblici, sociali, personali	1	20	133	153	86,9
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>4.185</b>	<b>2.078</b>	<b>6.263</b>	<b>33,2</b>

Di seguito viene riportata la distribuzione degli occupati per tipo di contratto nazionale di lavoro applicato e l'incidenza femminile e, come prevedibile vista la composizione settoriale, il contratto collettivo del credito risulta il più diffuso.

**TABELLA 4** Sondrio, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Alimentari esclusa industri Olearia	460	217	677	32,1
Altro tipo di contratto	150	826	976	84,6
Chimiche	227	256	483	53,0
Credito	2.959	690	3.649	18,9
Gomme e Plastiche	37	70	107	65,4
Laterizi e manufatti in cemento	116	2	118	1,7
Metalmecanica	236	17	253	6,7
<b>Totale</b>	<b>4.185</b>	<b>2.078</b>	<b>6.263</b>	<b>33,2</b>

La tabella seguente indica la distribuzione degli occupati nelle qualifiche e l'incidenza femminile. In rapporto al tasso di femminilizzazione, possiamo osservare come la presenza delle donne sia molto ridotta tra i dirigenti e i quadri, in equilibrio tra gli impiegati e sovradimensionata tra gli operai. La più alta incidenza femminile tra gli operai è dovuta al comparto chimico dove le operaie superano gli operai e al comparto alimentare dove le operaie costituiscono un terzo del totale degli operai. Anche nel settore dei servizi la presenza delle donne nelle posizioni direttive è marginale, basti pensare che nel credito, il maggior polo occupazionale del settore dei servizi, troviamo 1 donna dirigente su 46 dirigenti e 70 donne quadro su un totale di 783 unità.

**TABELLA 5**  
Sondrio, occupati per genere per qualifica.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	66	5	71	7,0
Quadri	807	88	895	9,8
Impiegati	2.330	1.040	3.370	30,9
Operai	982	945	1.927	49,0
<b>Totale</b>	<b>4.185</b>	<b>2.078</b>	<b>6.263</b>	<b>33,2</b>

Nella tabella sottostante è indicata la distribuzione e la composizione di genere degli occupati secondo le tipologie di contratto. Per quanto il campione ridotto non consenta apprezzabili valutazioni, si possono osservare delle significative differenze di genere: in confronto agli uomini le donne lavorano meno con contratto a tempo indeterminato, più con contratto a tempo determinato. A part-time lavora un terzo delle donne occupate, incidenza più alta di quattro punti della media regionale, di cui più di un terzo (35) con contratto a tempo determinato.

**TABELLA 6** Sondrio, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	83,3	90,5	69,2	71,9	28,1	100,0
di cui part time	9,2	0,6	31,2	4,7	95,3	100,0
tempo determinato	11,5	4,6	25,0	26,3	73,7	100,0
di cui part time	4,1	0,3	11,5	4,4	95,6	100,0
CFL	3,9	3,6	4,3	62,2	37,8	100,0
Apprendistato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
altro, specificare	1,4	1,3	1,5	63,1	36,9	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>66,2</b>	<b>33,8</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	11,7	0,8	33,1	4,6	95,4	100,0

## 3.12 PROVINCIA DI VARESE

Il campione delle imprese sopra i 100 dipendenti è composto da 107 imprese e 35.562 dipendenti di cui 12.028 donne pari al 35,8% del totale degli addetti. A Varese, escludendo la provincia di Lecco per la ridotta consistenza del campione, troviamo la più alta incidenza dell'industria: il 70% degli occupati lavora nei comparti industriali a fronte del restante 30% occupato nei servizi. Anche la presenza delle donne nell'industria risulta essere la più elevata tra le province lombarde: più della metà delle occupate (52%) lavora nel settore industriale.

La composizione del campione sbilanciata verso l'industria, spiega il tasso di femminilizzazione più basso di circa 5 punti della media regionale.

**TABELLA 1**  
Varese, imprese e occupati per settore.

SETTORE	n° IMPRESE	OCCUPATI	%
Industria	76	23.497	70,0
Servizi	31	10.065	30,0
<b>Totale</b>	<b>107</b>	<b>35.562</b>	<b>100</b>

**TABELLA 2**  
Varese, occupati per genere e settore.

SETTORE	M	F	M+F	% F
Industria	17.226	6.271	23.497	26,7
Servizi	4.308	5.757	10.065	57,2
<b>Totale</b>	<b>21.534</b>	<b>12.028</b>	<b>33.562</b>	<b>35,8</b>

Il tessuto produttivo è costituito principalmente da piccole imprese che pesano per il 35%, circa 8 punti in più della media regionale, mentre le grandi imprese pesano per il 31%, circa 10 punti in meno della media regionale. Nel campione troviamo 4 imprese con più di mille dipendenti appartenenti una agli alberghi e tre al comparto industriale dei mezzi di trasporto. La presenza di imprese del settore industriale tra le grandi imprese, spiega il più basso tasso di presenza femminile nelle grandi imprese: il 25% a fronte del 46% del campione regionale.

**TABELLA 3** Varese, occupati Occupati per genere e classe di addetti.

CLASSE ADDETTI	M	F	M+F	%F
tra 100 e 249 addetti	7.621	4.014	11.635	34,5
250-499	3.128	2.480	5.608	44,2
500-999	2.852	2.886	5.738	50,3
>=1000	7.933	2.648	10.581	25,0
<b>Totale</b>	<b>21.534</b>	<b>12.028</b>	<b>33.562</b>	<b>35,8</b>

Analizzando i vari comparti dell'industria e dei servizi, si nota il peso preponderante del comparto delle costruzioni dei mezzi di trasporto con il 32%, seguito da quello della gomma con il 12%, dal meccanico con il 10% e dal tessile anch'esso con il 10%. I comparti che assorbono le quote più consistenti di occupate sono: il tessile con il 22%, la gomma con il 13%, i mezzi di trasporti con il 13% e l'elettrico con il 12%.

L'incidenza femminile sugli occupati varia dal 7,3% del comparto metallifero al 60% del tessile e al 56% dell'alimentare, settori quest'ultimi tradizionalmente ad alta presenza femminile.

**TABELLA 4** Varese, occupati per genere per comparti del settore industria.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Alimentari, bevande, tabacco	4	504	660	1.164	56,7
Tessile-abbigliamento	12	895	1.370	2.265	60,5
Carta, stampa, editoria	4	461	167	628	26,6
Chimica e fibre	8	1.182	468	1.650	28,4
Gomma e materie plastiche	11	1.927	800	2.727	29,3
Minerali non metalliferi	1	115	9	124	7,3
Metalli e prodotti in metallo	9	1.644	453	2.097	21,6
Macchine e apparecchi meccanici	12	2.040	388	2.428	16,0
Macchine e apparecchiature elettriche	9	1.150	745	1.895	39,3
Mezzi di trasporto	3	6.749	801	7.550	10,6
Industrie manifatturiere (altre e non specificate)	1	245	337	582	57,9
Energia elettrica, gas e acqua	2	314	73	387	18,9
<b>Totale</b>	<b>76</b>	<b>17.226</b>	<b>6.271</b>	<b>23.497</b>	<b>26,7</b>

Nei servizi prevale il comparto della sanità che assorbe il 37% del totale degli occupati, seguono gli alberghi con il 14%, i servizi sociali e personali con il 13% e i trasporti con l'11%. La presenza femminile è molto alta nella sanità dove si concentra il 52% delle occupate.

L'incidenza femminile sul totale degli occupati del comparto oscilla dal 18,8% dei servizi sociali all'83% della pubblica amministrazione e al 65% del commercio.

L'occupazione femminile a Varese presenta una spiccata caratterizzazione di genere: le donne lavorano nei settori economici tipicamente "femminili": sanità, commercio, tessile e così via, con l'eccezione dell'informatica che presenta un valore al di sopra della media regionale di ben 15 punti percentuali.

**TABELLA 5** Varese, occupati per genere per comparti nei Servizi.

COMPARTI	n° IMPRESE	M	F	M+F	%F
Commercio ingrosso e dettaglio	4	324	609	933	65,3
Alberghi e ristoranti	1	895	533	1.428	37,3
Trasporti, magazzino, comunicazioni	5	719	383	1.102	34,8
Informatica e R&S	2	158	170	328	51,8
Servizi alle imprese	2	254	50	304	16,4
Pubblica amministrazione e istruzione	3	161	786	947	83,0
Sanità e altri servizi sociali	11	762	2.986	3.748	79,7
Altri servizi pubblici, sociali, personali	3	1.035	240	1.275	18,8
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>4.308</b>	<b>5.757</b>	<b>10.065</b>	<b>57,2</b>

Di seguito viene riportata la distribuzione degli occupati secondo il contratto nazionale di lavoro applicato e l'incidenza femminile. Il contratto metalmeccanico è il contratto applicato al numero più esteso di occupati, seguito dal chimico e da quello della gomma. La voce "altro tipo di contratto", come già messo in rilievo si riferisce ai contratti stipulati dopo l'emanazione del decreto ministeriale e, anche in questo caso, ai comparti della sanità che vedono la contemporanea applicazione di più contratti nella stessa unità produttiva e che per semplificazione vengono indicati nel modello ministeriale nella voce "altro contratto".

**TABELLA 6** Varese, occupati per contratto collettivo di lavoro applicato.

CCNL	M	F	M+F	%F
Acqua (Az. Municipalizzate)	181	147	34	18,8
Alimentari esclusa industri Olearia	1.064	469	595	55,9
Altro tipo di contratto	8.672	3.960	4.712	54,3
Autolinee in concessione	198	179	19	9,6
Carta e Cartotecnica	195	174	21	10,8
Chimiche	2.831	1.833	998	35,3
Commercio	1.712	484	1.228	71,7
Gomme e Plastiche	2.016	1.425	591	29,3
Grafiche	545	383	162	29,7
Laterizi e manufatti in cemento	124	115	9	7,3
Metalmeccanica	13.672	11.442	2.230	16,3
Personale dipendente case di cura associate a.i.o.p., aris, ecc.	643	118	525	81,6
Tessili	1.709	805	904	52,9
<b>Totale</b>	<b>33.562</b>	<b>21.534</b>	<b>12.028</b>	<b>35,8</b>

La composizione di genere delle qualifiche per quanto aggregata consente una valutazione sulla collocazione delle donne nella gerarchia aziendale. Nell'industria le donne costituiscono una quota consistente degli impiegati e degli operai, sono quasi del tutto assenti dalle posizioni dirigenziali e marginalmente presenti tra i quadri. Tra i dirigenti troviamo solo 37 donne su 569 dirigenti in totale e tra i quadri 160 donne su 1128 quadri in totale. Il gap di genere è particolarmente evidente nel tessile dove le donne, pur sfiorando i due terzi degli occupati, sono poco meno di un quarto dei dirigenti; nella gomma dove a fronte di una presenza femminile che si aggira intorno al 30% troviamo 5 donne dirigenti su 82 e 9 donne quadro su 92 e così via l'elenco potrebbe continuare per gli altri comparti.

**TABELLA 7**  
Varese, occupati per genere  
per qualifica settore Industria.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	532	37	569	6,5
Quadri	968	160	1.128	14,2
Impiegati	6.135	3.235	9.370	34,5
Operai	9.591	2.839	12.430	22,8
<b>Totale</b>	<b>17.226</b>	<b>6.271</b>	<b>23.497</b>	<b>26,7</b>

Nei servizi la posizione delle donne tra i dirigenti appare meno marginale e più consistente tra i quadri rispetto all'industria, per via dell'incidenza del settore sanità dove si concentra la gran parte delle dirigenti nelle imprese varesine: 134 donne dirigenti su 139 e 66 donne quadro su 87. Escludendo tale comparto, la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali è pressoché inesistente e del tutto marginale tra i quadri.

**TABELLA 8**  
Varese, occupati per genere  
per qualifica settore dei Servizi.

QUALIFICA	M	F	M+F	%F
Dirigenti	212	139	351	39,6
Quadri	106	87	193	45,1
Impiegati	1.445	3.537	4.982	71,0
Operai	2.545	1.994	4.539	43,9
<b>Totale</b>	<b>4.308</b>	<b>5.757</b>	<b>10.065</b>	<b>57,2</b>

La distribuzione per qualifica degli occupati nei due settori mostra le opportunità offerte dalle imprese alle donne e agli uomini di collocarsi nelle posizioni di vertice. Su 100 uomini occupati nell'industria in media 5 ricoprono la posizione di quadro e 3 la posizione di dirigente mentre su 100 donne in media 2 ricoprono la posizione di quadro e nemmeno 1 in media la posizione di dirigente. Nel terziario su 100 uomini in media 2 ricoprono la posizione di quadro e 5 quella di dirigente, mentre su 100 donne 1 in media ricopre la posizione di quadro e 2 la posizione di dirigente. Tenen-

do conto che la struttura delle qualifiche rappresenta la gerarchia aziendale, si può dire che le opportunità offerte dalle imprese alle donne sono più basse di quelle offerte agli uomini sia nell'industria che nei servizi.

**TABELLA 9**  
Varese, occupati per genere  
e settore per qualifica.  
(Valori %)

QUALIFICA	INDUSTRIA		SERVIZI	
	M	F	M	F
Dirigenti	3,1	0,6	4,9	2,4
Quadri	5,6	2,6	2,5	1,5
Impiegati	35,6	51,6	33,5	61,4
Operai	55,7	45,3	59,1	34,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Come si evince dalla tabella, la gran parte degli occupati lavora con contratto a tempo indeterminato (89,6%) e la restante parte con contratto a tempo determinato (9,8%) e apprendistato (0,6%). In confronto agli uomini le donne lavorano meno con contratto a tempo indeterminato e più con le forme di lavoro atipico. A part-time lavora il 19,2% delle occupate, incidenza inferiore di 10 punti percentuali della media regionale a causa del peso preponderante del settore industriale meno permeabile a forme di rapporto di lavoro flessibile.

**TABELLA 10** Varese, occupati per genere per tipologia contratto. (Valori %)

TIPOLOGIA CONTRATTO	%MF	%M/M	%F/F	%M/MF	%F/MF	
tempo indeterminato	89,6	92,0	86,0	61,4	38,6	100,0
di cui part time	8,8	1,5	20,3	10,8	89,2	100,0
tempo determinato	9,8	7,4	13,4	45,0	55,0	100,0
di cui part time	8,2	2,4	12,9	13,4	86,6	100,0
CFL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,6	0,6	0,6	60,3	39,7	100,0
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
altro, specificare	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
<b>Totale DIPENDENTI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>59,7</b>	<b>40,3</b>	<b>100,0</b>
di cui part time	8,7	1,6	19,2	11,0	89,0	100,0

Redazione testi **Maria La Salandra**  
**Gilberto Seravalli**

Progetto grafico e impaginazione **studio slash**  
**[www.studioslash.com](http://www.studioslash.com)**

Stampa **Solidarietà Nuova Cooperativa Sociale**  
**Via Don Sturzo,1 - 21040 Vedano Olona**