

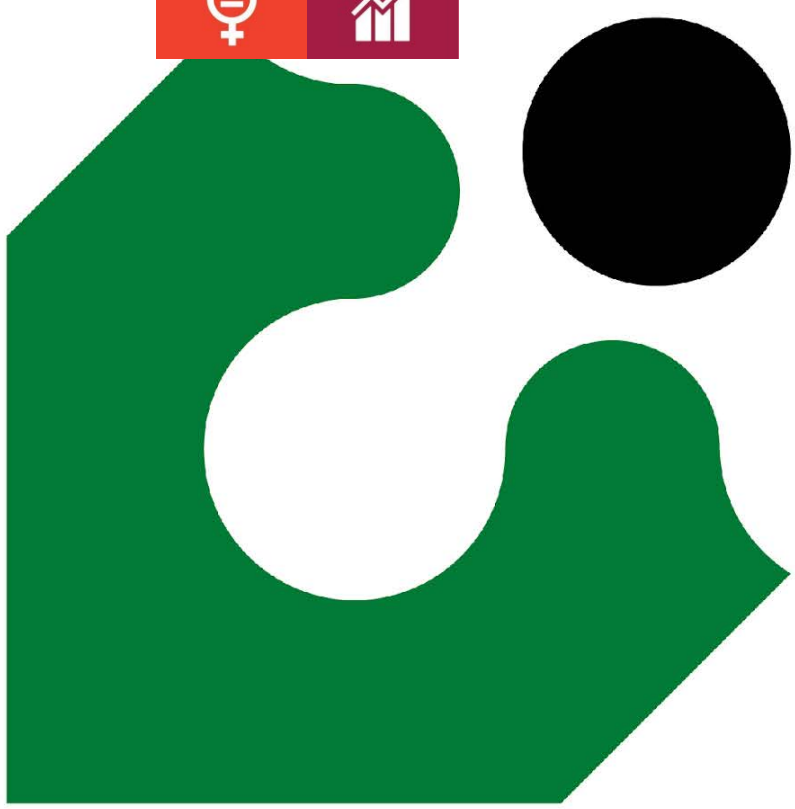


INDAGINE SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E MASCHILE
NELLE IMPRESE IN LOMBARDIA
CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI
ABSTRACT DEL RAPPORTO 2022

Codice:221351SOC

DEF: LUGLIO 2023

Goal Agenda 2030 di riferimento:



Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese in Lombardia con più di 50 dipendenti

Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese in Lombardia con più di 50 dipendenti –
Rapporto 2022

Rapporto di ricerca promosso dall'Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia e dalla
Direzione Generale Istruzione, Formazione, Lavoro sui dati relativi alla rilevazione biennio 2018/2019 e
2020/2021 (Codice PoliS-Lombardia: 221351SOC)

Regione Lombardia

Gruppo di lavoro tecnico: Barbara Tommasi

Dirigente responsabile: Paola Angela Antonicelli

PoliS-Lombardia

Dirigente di riferimento: Raffaello Vignali

Project Leader: Simonetta Guzzo

Gruppo di ricerca:

Dario Ercolani [Rapporto su “Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 50
dipendenti in Lombardia”]

Marialuisa Di Bella [Rapporto su “Una lettura sui flussi di uscita dal lavoro delle donne in Lombardia”]

Pubblicazione non in vendita.

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

Copyright © PoliS-Lombardia



PoliS-Lombardia

Via Taramelli, 12/F - 20124 Milano

www.polis.lombardia.it

ABSTRACT / SHORT PAPER

Il **Rapporto Biennale relativo agli anni 2020/2021**, curato dalle Consigliere di Parità regionali della Lombardia e redatto da PoliS-Lombardia, si pone come obiettivo di restituire un'analisi descrittiva delle informazioni rilevate attraverso l'indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese lombarde che occupano oltre 50 dipendenti (in precedenza l'obbligo riguardava le imprese con più di 100 dipendenti), rilevando anche alcune nuove informazioni, quali il ricorso da parte delle aziende al lavoro agile e ai contratti di somministrazione, informazioni sulle ore lavorate e sullo straordinario, sull'uso di specifici strumenti di selezione e gestione del personale.

Oltre alla consueta descrizione in ottica di genere dei dati rilevati, il Rapporto 2022 contiene anche un piccolo approfondimento sui flussi di uscita dal lavoro delle donne in Lombardia. L'esame di questo specifico tema viene affrontato su tre fronti: la letteratura più recente, i dati disponibili e un'ipotesi di ricerca ad *hoc* applicata agli stessi dati dell'indagine per tentare di fare emergere cosa accade in quelle imprese che sembrano contraddistinguersi per una visione più inclusiva delle donne nell'organizzazione.

Nella prima parte del rapporto viene presentato un breve **quadro del mercato del lavoro** e della **tipologia di imprese** che hanno partecipato alla rilevazione.

Nel periodo 2018-2020, il mercato del lavoro registra complessivamente un calo della disoccupazione: in Lombardia il tasso è inferiore di circa 4 punti percentuali nel 2020 rispetto al livello nazionale (valore che nella regione lombarda si attesta al 6% per le donne e a 4,5% per gli uomini). Si assiste però ad un incremento della disoccupazione tra il 2020 e il 2021 a causa della crisi pandemica (in Lombardia 6,6% per le donne e 5,3% per gli uomini), e ad una successiva ripresa del mercato del lavoro nel 2022, con un miglioramento più marcato in Italia, mentre a livello regionale la ripresa è più lenta, in particolar modo per le donne (disoccupazione che scende con meno intensità rispetto a quella degli uomini).

In Italia, nel quarto trimestre dell'anno 2022, gli occupati sono circa 23,3 milioni, e i disoccupati poco più di 2 milioni. In Lombardia, occupati e disoccupati ammontano rispettivamente a quasi 4,5 milioni e quasi 200 mila persone. Si conferma un contributo più rilevante della componente maschile all'occupazione, rispetto a quella delle donne, sia a livello nazionale che regionale. In Italia il tasso di occupazione femminile nel suddetto trimestre è pari al 52,1%, mentre quello maschile risulta 69,4%. In Lombardia la situazione migliora, seppur le donne sono ancora penalizzate nella ricerca di lavoro rispetto agli uomini: il tasso di occupazione femminile, infatti, si attesta a quota 62,2%, mentre quello maschile è pari al 76,4%.

Il confronto con la media dei 27 paesi dell'Unione Europea (ove il tasso di occupazione si attesta al 70,1%) mostra come la Lombardia sia in vantaggio nell'occupazione maschile (+1,8 punti) e in ritardo per quanto riguarda la componente femminile (-3,1 punti). Le donne fanno registrare anche una minore partecipazione al mercato del lavoro, infatti, il tasso di inattività femminile in Lombardia nel 2022 è pari al 35,6% contro il 21,1% degli uomini.

Prima di passare all'esame dei dati rilevati nel rapporto, che, come detto, allarga la rilevazione anche alle imprese con più di 50 dipendenti, viene presentato un focus relativo alle unità rispondenti all'indagine con più di 100 dipendenti, proponendo un confronto tra i dati del biennio 2018/2019 e 2020/2021. Le unità rispondenti all'indagine sulle **imprese con più di 100 dipendenti in Lombardia** per il biennio precedente 2018/2019 erano 3.008. Nel biennio successivo (2020/2021), sempre con riferimento alla stessa dimensione aziendale, questa popolazione di imprese è salita a 3.771 unità, con un incremento di circa un quarto delle imprese, tenuto conto che il precedente periodo di intervista (coincidente con l'anno 2020) si è svolto durante l'emergenza pandemica. La crescita dei rispondenti ha interessato in particolare il settore dei servizi con una impennata del 31,4%, mentre in quello industriale la numerosità è cresciuta del 18,6%.

Il numero di dipendenti è passato di conseguenza da poco più di 1,5 milioni a quasi 1,8 milioni, per una crescita complessiva del 16,8%, rispettivamente 18,6% nel settore dei servizi e 12,7% nell'industria. Nello specifico, dal 2019 al 2021 nel settore terziario il numero delle dipendenti aumenta con più intensità (21,8% contro 15,1% dei lavoratori), mentre nell'industria la crescita è lievemente a favore degli uomini (+13% contro +11,9% delle donne). Nel settore terziario si concentra la maggior parte dell'occupazione dipendente (quasi il 72% del totale per l'anno 2021). Se nel 2019 le presenze femminili e maschili si equivalgono nei servizi, non è così nel 2021 dove le donne raggiungono quasi il 63%. La quota femminile del settore industriale rappresenta poco più di un quarto del totale (il 28,4% nell'anno 2021).

Il Rapporto prosegue presentando alcune analisi descrittive relative alle **imprese lombarde con oltre 50 dipendenti**, le cui rispondenti nel 2021 ammontano a **7.549**.

Nel 2021 le imprese private lombarde con oltre 50 dipendenti sono più di 8 mila unità, circa il 3% della totalità regionale di imprese con dipendenti; di queste, poco più di 4.400 imprese operano nel settore dei servizi mentre quasi 3.700 sono imprese industriali. Con riferimento a tali dati regionali, la **copertura** delle imprese che hanno partecipato alla rilevazione oggetto del presente rapporto è di circa il **93%**, una quota importante che sale quasi al 95% tra le imprese industriali, e scende a poco più del 91% tra le imprese del terziario¹ (nell'ultima edizione del Rapporto 2016/2017 la copertura era pari al 90%).

Le imprese con dimensione aziendale 51-100 dipendenti rappresentano la quota maggiore delle rispondenti all'indagine (circa la metà), seguite da quelle di classe 101-249 (31,4%); solo l'8% della popolazione è costituito da imprese con oltre 500 dipendenti. Le sedi legali d'impresa in Lombardia si distribuiscono sul territorio con un ordine che si avvicina a quello di consistenza dei residenti: nella provincia di Milano si concentrano la maggior parte delle imprese (49,4%); seguono a distanza le province di Brescia (11,9%) e Bergamo (11,1%); in coda Lodi e Sondrio (entrambe circa l'1,1%). Passando ad esaminare il dettaglio della distribuzione delle imprese lombarde con oltre 50 dipendenti per settore di attività economica, si osserva che il 53,7% delle aziende svolge attività nel settore terziario (in particolare nel comparto dei servizi orientati al mercato, il 79,5%) e il 46,1% delle unità opera nel settore industriale, con particolare presenza nel manifatturiero (87,4%); solamente 12 aziende sono agricole.

Le 7.549 aziende rispondenti nel 2021 all'indagine costituiscono meno del 3% delle imprese residenti e con dipendenti sul territorio lombardo, tuttavia, considerando che il tessuto produttivo lombardo è rappresentato prevalentemente dalle micro e piccole imprese, esse costituiscono un aggregato molto consistente in termini di risorse umane dipendenti, tanto da rappresentare oltre la metà del complesso degli addetti nelle imprese lombarde con dipendenti.

Sono 2.047.873 gli occupati rilevati al 31 dicembre 2021. Di questi il 69% lavora nel settore terziario (di cui l'80,7% impiegato in servizi orientati al mercato), il 31% nell'industria, soprattutto in attività manifatturiere, mentre una quota minima di essi è operante in agricoltura (0,1% del totale).

La distribuzione dei lavoratori dipendenti in Lombardia rispecchia quella del numero di imprese dislocate sul territorio, salvo alcune differenze tra le province aventi un bacino occupazionale meno ampio (Figura 1.5): ben il 63,2% delle risorse umane appartiene alle imprese con sede nella provincia milanese; seguono Brescia e Bergamo (rispettivamente 7,6% e 7,4%); in coda troviamo ancora Sondrio e Lodi, seppur la provincia di Sondrio, dopo Milano, risulti essere l'area con maggiore densità occupazionale.

Le donne occupate nelle imprese lombarde nel 2021 sono poco più di 900 mila, ossia il 44% dei dipendenti totali. Tale quota di presenza è rispecchiata su tutto il territorio regionale, ad eccezione della provincia di

¹ La stima sulla popolazione delle aziende rispondenti tiene conto della presenza di alcune amministrazioni pubbliche e poche aziende agricole (in tutto appena lo 0,5% delle imprese partecipanti alla rilevazione nel 2021).

Pavia, dove la presenza femminile è del 54,3%. Il personale dipendente delle imprese lombarde oggetto di questa analisi è aumentato nel corso del 2021 del 5,8%, in modo più marcato per la componente femminile: 6,4% per le lavoratrici e 5,2% per i lavoratori. Dal punto di vista di genere, tale crescita è differenziata su tutto il territorio regionale: si registra infatti un aumento della quota femminile maggiore nelle province di Monza e Brianza, e Milano, rispettivamente dell'8,2% e del 7,3%. Il divario maggiore a favore del genere femminile si registra a Bergamo e Pavia (per entrambe +2,6 punti percentuali), e nell'area di Monza e Brianza (+2,3). La situazione più equilibrata si osserva a Mantova, mentre i lavoratori aumentano più delle lavoratrici a Como, Lecco e Varese (rispettivamente +1,7, +1,3 e +1.6 punti percentuali).

È indubbio che la recente crisi pandemica abbia colpito notevolmente, e con impatto negativo, il mercato del lavoro italiano nel biennio 2020-2021. La capacità di agire sui movimenti dell'occupazione ha sicuramente influito sulla sopravvivenza e ripresa aziendale. La mobilità è connessa da un lato ai trasferimenti interni (tra posizioni lavorative e tra postazioni di lavoro), dall'altro esterni (occupati esterni in ingresso e disoccupati che trovano occupazione).

In particolare, nel 2021 le **assunzioni** rilevate con la presente indagine consistono in circa 668 mila unità mentre le cessazioni di lavoro ammontano a quasi 561 mila soggetti, per un saldo positivo pari ad oltre 107 mila unità. La quota più ampia di movimenti in entrata è rappresentata proprio dalle assunzioni (90,4%), mentre il restante flusso è costituito da mobilità trasversale (tra unità produttive) e verticale (cambiamenti di qualifica professionale).

Le uscite riguardano chiaramente soprattutto le **cessazioni** di rapporti di lavoro (89,4%). In particolare, la quota più elevata riguarda le scadenze contrattuali dei contratti di lavoro a tempo determinato (47,6%), seguite dalle dimissioni che rappresentano il 32,5% delle risoluzioni (lo 0,6% sono connesse a genitori con figli fino a tre anni di età) e dai licenziamenti (5,3%). Nel corso del 2021, l'analisi delle statistiche relative alle cessazioni lavorative ci fa notare un dato importante riguardante la quota di donne che hanno perso il proprio lavoro. Nello specifico, emerge come la maggior percentuale di cessazioni dei contratti a tempo determinato sia avvenuta tra le lavoratrici per un valore pari al 55%. In secondo luogo, si registra una quota molto rilevante di chiusure aziendali che hanno determinato la fine del rapporto di lavoro per il 54,2% delle donne impiegate. In ultimo, è interessante evidenziare come tra le dimissioni, il 53,9 riguardi le donne con figli minori di tre anni.

Nel contesto delle cessazioni per **licenziamento**, emergono le motivazioni più frequenti che portano alla fine del rapporto di lavoro. La più comune tra queste è rappresentata dalla giusta causa, che raggiunge una percentuale del 38,6%. A seguire, troviamo il giustificato motivo oggettivo, che si attesta al 33,2% delle cessazioni. Questo tipo di licenziamento è legato a necessità oggettive dell'azienda, come la riorganizzazione o la ristrutturazione. Infine, il licenziamento collettivo, prevalentemente connesso a situazioni di crisi economica, rappresenta il 17,9% delle cessazioni. Nello specifico, si evidenzia come le donne siano maggiormente coinvolte negli eventi di licenziamento collettivo (51,8%) e nei licenziamenti per giustificato motivo durante la formazione (47%).

Lo strumento di rilevazione adottato in occasione dell'indagine svolta per il biennio 2020-2021 permette di prendere in esame alcuni elementi che forniscono uno spunto per indagare la presenza/assenza sul posto di lavoro, quali: le ore di cassa integrazione usufruite, l'aspettativa o congedo, la quantificazione dei lavoratori con contratto di somministrazione (in questo caso il ricorso al contratto di somministrazione viene preso come indicatore dell'esigenza delle imprese di colmare un fabbisogno di manodopera che non viene coperto con il personale interno), le ore lavorate dal personale e le ore di straordinario svolte.

Con riferimento al **personale assente** durante l'anno 2021, i dati mostrano che complessivamente ci sono stati poco meno di 85 mila dipendenti assenti a causa della Cassa Integrazione Guadagni (CIG), con il 41,9% rappresentato dalla CIG a zero ore. Il 49,3% di queste assenze hanno riguardato le lavoratrici.

Per quanto riguarda le assenze per aspettativa, esse riguardano quasi 354 mila occupati, di cui il 48,3% sono donne. Nel settore dei servizi le assenze più numerose registrate con la rilevazione – più dell'80% del totale – hanno riguardato il personale in aspettativa (quasi 224 mila dipendenti): il 13,1% di esse sono connesse a periodi di maternità/paternità, mentre l'11% delle assenze sono congedi parentali; il 58,7% delle assenze nel terziario sono relative a personale dipendente femminile. Nel settore industriale la maggior parte delle assenze – più dei quattro quinti della totalità - sono ancora relative all'aspettativa (ben 129.711 dipendenti), e l'8,2% di esse sono assenze per maternità o paternità. Nello stesso settore le donne assenti nel 2021 rappresentano il 28,1% del totale.

I dati raccolti con la compilazione del questionario hanno messo in evidenza che il ricorso ai **contratti di somministrazione** riguarda più di 87 mila dipendenti (il 4,3% del totale) con una quota pari al 41,5% di lavoratrici. Il 54,6% dei somministrati sono impiegati nel settore terziario, con una lieve prevalenza di donne (53%). Tuttavia, si osserva un sostanziale equilibrio del tasso di somministrazione di lavoro distinto per genere, che risulta tra le donne e tra gli uomini in sostanziale equilibrio.

La quantificazione delle **ore di lavoro ordinario** consente di misurare l'intensità del tempo che le risorse umane dedicano alle attività professionali, con una porzione di **straordinario** solitamente connessa a necessità produttive impreviste. Nelle imprese lombarde con più di 50 dipendenti, nel 2021 gli uomini lavorano un numero maggiore di ore rispetto alle donne, con una media settimanale pro-capite di 50 ore contro le 28 ore delle donne, questo dato sintetizza le differenze nel tempo lavorato in azienda dalle donne e dagli uomini. Tuttavia, l'utilizzo di ore di straordinario risulta essere sostanzialmente equo a livello regionale, con un tasso di circa il 2,5%. È nel settore terziario che il numero di ore totali lavorate dagli uomini è più consistente (53 ore durante una settimana), e questo potrebbe dipendere dal CCNL applicato al personale dipendente ivi impiegato che può prevedere maggiore flessibilità oraria. Tra le donne invece il numero di ore di lavoro svolto è piuttosto omogeneo nei diversi settori di attività economica (circa 28 ore la settimana).

Inoltre, in questa edizione del rapporto sono stati introdotti alcuni elementi di novità come i quesiti che mirano alla raccolta di informazioni sulle **attività di gestione del personale** messe in campo dalle imprese lombarde con oltre 50 dipendenti, con l'obiettivo, in particolare, di misurare l'impegno aziendale su processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale.

In riferimento alle iniziative aziendali mirate ad attenuare i differenziali di genere, la rilevazione ha messo in luce che gli strumenti aziendali più usati di **conciliazione tra professione e vita privata** sono la flessibilità oraria in entrata e uscita (70,8%) e il lavoro agile o altre forme di lavoro da remoto (56,6%). Inoltre, gli strumenti di politica aziendale a garanzia di un **ambiente di lavoro inclusivo** sono stati adottati dalle seguenti quote di imprese: Codice di Condotta – Consigliere/a di fiducia (25,1%); sportelli di ascolto/supporto psicologico (18,1%); il *diversity manager* (5,6%), che si occupa della valorizzazione della diversità (età, sesso, orientamento sessuale, cultura, etnia, abilità) e promuove una cultura realmente inclusiva in termini di accelerazione dell'innovazione, della redditività e della produttività aziendale; il maggiordomo aziendale (solo l'1,3%).

Il Rapporto prosegue offrendo una lettura delle disuguaglianze di genere indagate per diversi fattori, come il settore di attività economica, la tipologia contrattuale, la categoria professionale e in riferimento alla retribuzione e ai flussi di uscita dal lavoro. Da questa lettura in ottica di genere si evidenzia la persistenza di alcuni fenomeni, come la nota segregazione settoriale dell'occupazione femminile, la minore presenza

delle donne tra le qualifiche professionali più redditizie nonché nelle tipologie contrattuali più stabili, il divario salariale ancora a favore degli uomini. Di conseguenza, pur con le difficoltà metodologiche di indagare i motivi o caratteri connessi a scelte ed eventuali volontarietà, si denota come le lavoratrici siano ancora distanti dal raggiungimento di condizioni professionali equilibrate rispetto a quelle dei colleghi maschi.

L'analisi di genere del personale dipendente in Lombardia nel 2021, svolta per **settore di attività**, ha confermato il persistere di alcuni fenomeni di segregazione orizzontale, con una distribuzione squilibrata tra uomini e donne in alcuni settori di attività. Il settore industriale e delle costruzioni sono principalmente dominati dalla presenza maschile, mentre nel settore terziario si registra in generale un maggior equilibrio, sebbene in particolare, la presenza di lavoratrici raggiunge il 74,2% nei servizi sociali e personali, evidenziando una forte occupazione femminile in questi ambiti.

Osservando la differenza di genere per **tipologia contrattuale**, si evidenzia una prevalenza delle donne nelle tipologie contrattuali più instabili, con un **tasso di instabilità** pari all'11,9% tra le donne e del 9,2%² tra gli uomini.

Dall'analisi emerge, inoltre, che nelle imprese lombarde con più di 50 dipendenti, il lavoro **part-time** rappresenta il 19,3% dei contratti, con un divario di genere di quasi 25 punti percentuali, dato che il 33,1% delle donne lavora a tempo parziale rispetto all'8,2% degli uomini. Il lavoro part-time è più diffuso nei contratti a tempo determinato (38,2%), dove si registra un aumento della percentuale di lavoro a tempo parziale sia tra le donne che tra gli uomini (rispettivamente fino al 39,7% e al 22%), anche se si riduce il divario di genere (sino a 17,7 punti percentuali).

Proseguendo nell'analisi della tipologia di lavoro, emerge come il **lavoro agile** sia stato utilizzato dal 15,2% del personale dipendente nelle imprese analizzate, con una quota simile tra lavoratrici e lavoratori. Questo vale ancora se ci limitiamo ad osservare la tipologia contrattuale di lavoro dipendente a tempo indeterminato (16,9%), mentre tra i contratti a tempo determinato le donne in lavoro agile hanno una incidenza più alta (3,4% contro il 2,3% degli uomini).

Analizzando le **trasformazioni** contrattuali abbiamo alcune informazioni che possono fornire qualche indicazione relativa alla stabilità/instabilità professionale, anche se va detto che la presente rilevazione consente solo in parte di raccogliere dati sull'instabilità professionale, che invece è un fenomeno più ampio che riguarda anche la percezione soggettiva della propria condizione lavorativa. Nel corso dell'anno, quasi 50.000 contratti a tempo determinato sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato, con tassi di trasformazione più favorevoli per gli uomini (28,7% contro il 22,7% delle lavoratrici). Il divario permane anche nei passaggi da part-time a full-time (11,4% per gli uomini, 6,7% per le donne), mentre le donne sono più frequentemente coinvolte in una riduzione dell'orario di lavoro (2,7% contro lo 0,6% degli uomini).

Relativamente al **livello contrattuale**, sia a fine anno 2020 che a fine 2021, la maggioranza dei dipendenti appartiene alla categoria professionale degli impiegati, mentre gli operai costituiscono circa il 38%, i quadri il 9% e i dirigenti il 3%. La quota delle donne è più alta tra gli impiegati (54% nel 2021) e meno del 32% del personale dirigente è femminile. La crescita più evidente tra gli uomini si ha per gli operai, mentre tra le donne l'andamento crescente è sempre superiore a quello maschile, ed è ancora particolarmente elevato per gli operai (7,8%) e per i dirigenti (7,4%).

² Il tasso di instabilità per genere, calcolato come rapporto tra lavoratrici/lavoratori aventi contratto precario e la popolazione complessiva di occupati donne/uomini è un indicatore che fornisce utili informazioni su quanto sia intensa la precarietà contrattuale tra gli addetti.

Analizzando il tasso di promozione è stato possibile confrontare il fenomeno di crescita professionale per genere e **livello professionale** raggiunto: tra gli uomini, i valori più alti di tale indicatore si osservano per gli impiegati (9,8%) e gli operai (8,4%); tra le donne invece, l'indicatore mostra dati meno intensi (7,7% per i quadri e 7,3% per gli impiegati), tranne che per la classe dei dirigenti dove le promozioni sono il 4,5% tra le lavoratrici e il 4% tra i lavoratori.

La rilevazione consente di raccogliere informazioni anche rispetto alle ore che le imprese dedicano alla **formazione** dei propri dipendenti. Ampliare le competenze dei singoli e dei team significa fornire ai lavoratori gli strumenti per affrontare i cambiamenti tecnologici e colmare carenze informative, anche per accrescere la qualità del lavoro. Dall'analisi emerge che sono più di un milione e 150 mila gli occupati che nel 2021 hanno partecipato a corsi di formazione, e il 42,6% di essi sono donne. Ad ogni lavoratrice sono state dedicate in media 23 ore di formazione l'anno, con particolare investimento nella categoria professionale dei quadri (29), mentre ad un lavoratore sono state dedicate mediamente 27 ore, ancora con decisa attenzione ai quadri (33). La categoria nella quale le aziende investono meno in formazione è quella degli operai (20 ore medie annue per un lavoratore e appena 13 per una lavoratrice).

Un altro aspetto utile all'analisi è sicuramente quello che deriva dai dati sulla retribuzione. Dall'elaborazione di questi dati emerge come il **divario salariale** tra uomini e donne, nelle imprese con più di 50 dipendenti in Lombardia, sia del 14,8%, con gli uomini che hanno una retribuzione lorda annua pari a 33.135 euro e le donne di 28.234 euro. Gli stipendi più alti si osservano nel settore dell'industria (33.807 euro), mentre sono più modesti nel settore terziario (26.815 euro). I divari salariali più bassi (14,2%) si registrano per le imprese appartenenti alla dimensione aziendale inferiori (50-100 dipendenti), ove gli stipendi sono più contenuti; il differenziale retributivo più elevato si rileva per le imprese di classe dimensionale più elevata, 500 dipendenti e oltre (17,9%). I divari salariali sono a svantaggio delle lavoratrici in tutto il territorio lombardo: quelli più ampi si registrano per le province di Lecco e Cremona (rispettivamente 18,3% e 17,2%).

Il Rapporto propone anche una **lettura longitudinale** dei dati, sfruttando la disponibilità crescente dei dati amministrativi derivati dalle rilevazioni degli ultimi tre bienni (2016/17, 2018/19, 2020/21); in questo modo è possibile osservare i cambiamenti nella popolazione e spiegare le variazioni dei movimenti intervenuti, senza limitarsi a registrare solo i risultati. Seguendo nel tempo alcune imprese è quindi possibile depurare le variabili di interesse da quei fattori connessi ai più tipici eventi di demografia di impresa (apertura/chiusura/trasformazione) che inevitabilmente influiscono sulle misurazioni.

Per l'analisi longitudinale, sono state prese in esame solo le imprese che hanno partecipato a tutte e tre le indagini dei bienni considerati, per ognuno sono state selezionate le stesse informazioni oggetto di analisi, ossia le quantità di personale dipendente classificato per genere, alcune caratteristiche d'impresa tipiche come il settore di attività e la dimensione aziendale. Procedendo in questo modo sono state individuate 2.085 imprese lombarde (delle quali solo due agricole) che hanno partecipato a tutte le tre rilevazioni.³

È stato così possibile osservare come ha reagito al periodo di pandemia, in termini di consistenza delle risorse umane, il campione di imprese costantemente attive e che hanno partecipato alla rilevazione nel corso dell'intero ultimo sessennio.

I risultati hanno messo in evidenza un andamento in linea con quello nazionale. In particolare, per le imprese del terziario si assiste ad una crescita delle quote di personale dipendente dall'anno 2017 al 2019, con una intensità che progressivamente si va attenuando fino al 2020, e comunque sempre sfavorevole alle lavoratrici. Il 2020 è l'anno in cui la crisi pandemica ha l'impatto più rilevante nella riduzione delle quote

³ Ovviamente si tratta di imprese con oltre 100 dipendenti, dato che solo nell'ultimo biennio l'indagine è stata aperta alle unità con più di 50 dipendenti.

di personale; in questo caso, però, la quota delle lavoratrici diminuisce in misura minore rispetto a quella degli uomini (-3% contro il -4% dei lavoratori). Nel 2021 si assiste alla nota ripresa, anche e soprattutto nel settore dei servizi, con particolare rilevanza per le donne (+4,9% contro +2,8% degli uomini).

Infine, i dati dell'indagine sull'occupazione maschile e femminile sulle imprese con almeno 50 dipendenti sono stati utilizzati in un modo più dinamico per realizzare un'analisi esplorativa di tipo descrittivo, nel tentativo di leggere le eventuali differenze nei flussi in uscita delle donne dal lavoro tra le organizzazioni aziendali che si contraddistinguono per una visione più inclusiva delle donne nell'organizzazione e le altre imprese.

Per provare a cercare una risposta a questa ipotesi, si è tracciato un percorso metodologico idoneo ad un'osservazione esplorativa degli ultimi dati disponibili dell'indagine, realizzando una selezione tra tutte le imprese attraverso alcuni specifici criteri guida ispirati dalla prassi per la certificazione della parità di genere (UNI PdR 125:2022). I criteri utilizzati per selezionare un segmento di imprese da osservare in comparazione alla restante popolazione di imprese sono stati:

- la promozione della crescita professionale delle proprie risorse nei loro percorsi di carriera, osservata attraverso la percentuale di presenza di donne dirigenti e di donne quadro in azienda, e le conseguenti differenze tra uomini e donne nei ruoli apicali;
- l'attenzione a non creare differenziali di genere nelle retribuzioni, osservata attraverso i differenziali retributivi medi presenti in azienda tra dipendenti uomini e donne;
- il sostegno alla conciliazione con la vita privata e familiare, osservato attraverso quelle misure e buone pratiche messe in atto e ritenute maggiormente inerenti alla probabilità di generare un ambiente di lavoro inclusivo per le donne.

Operata questa selezione si è cercato di rilevare se si generino effetti positivi sulla permanenza al lavoro da parte delle donne nelle imprese così selezionate come maggiormente inclusive, leggendo le differenze negli andamenti delle cessazioni, e in particolare delle dimissioni.

La conclusione è stata che l'analisi dei dati delle uscite dal lavoro delle donne, lette stavolta non in relazione alle caratteristiche personali o occupazionali in senso ampio come accade per altre fonti di informazione, bensì in relazione ai contesti organizzativi che possono risultare più o meno di supporto al lavoro delle donne, ha offerto molti spunti di riflessione.

Dall'universo delle 7.549 aziende osservate, è emersa una piccola percentuale di imprese che soddisfano contemporaneamente tutti i criteri selezionati: presenza adeguata di donne nelle posizioni apicali, modeste differenze retributive per genere, misure per la conciliazione e la diversità: il 2,34% (177 aziende, provenienti per il 55,4% dal settore industriale e per il 44,6% dal settore dei servizi).

In un campione così costituito, più che palesare effetti migliorativi in quelle organizzazioni che si sono contraddistinte per la presenza di misure agevolanti il lavoro delle donne, **sono risultate apprezzabili** tutte quelle informazioni riguardanti:

1. *la distribuzione per genere dei dipendenti nella classificazione realizzata sulla base dei criteri sopra descritti.* Se, infatti, nell'universo complessivo delle 7.549 aziende, le donne costituiscono il 44% dei dipendenti totali, nelle 177 aziende estratte la presenza delle donne sul complesso dei dipendenti è minore, attestandosi al 27,2%. Percentuale che sale al 33,5% nel settore dei servizi e scende al 18,7% nel settore industriale. Parallelamente nella restante parte di aziende, la percentuale di dipendenti donne sale leggermente al 45,3%. Questo primo elemento ci allontana dunque da eventuali ipotesi interpretative che possano mettere in relazione l'attenzione a certe misure con una prevalenza di risorse femminili nelle aziende;

2. *la lettura di genere dell'incidenza delle diverse cause di cessazione sul totale.* Con la necessaria cautela, questa osservazione mostrerebbe un'intensità nella distribuzione percentuale delle imprese selezionate più favorevole alle donne, anche specularmente alla suddivisione per genere della popolazione dipendente; aggiungendo l'osservazione delle principali tipologie di motivazioni alla cessazione del contratto di lavoro, nella distinzione tra imprese, la percentuale di donne e uomini per ciascuna motivazione cambia anche in maniera significativa. Il tasso di femminilizzazione delle uscite risulta minore per ciascuna tipologia di motivazione nelle 177 imprese selezionate. Lo scarto risulta abbastanza ampio per la conclusione del contratto a scadenza che interessa un numero di persone che sono per il 40,7% donne e per il 59,3% uomini nelle imprese selezionate, a fronte del 55,1% di donne e del 44,9% di uomini nelle altre imprese. Anche relativamente ai licenziamenti lo scarto per quel che concerne le donne, è tra il 22,9% nelle imprese selezionate e il 38,6% nelle altre imprese. Nel caso di uscite per dimissioni, il loro tasso di femminilizzazione è del 32,2% nelle imprese selezionate e del 44,1% nelle altre imprese.

Questo tentativo di analisi ha, pertanto, messo in luce come i dati dell'indagine sull'occupazione maschile e femminile, meriterebbero e potrebbero essere utilizzati per alcuni approfondimenti qualitativi e sarebbe, dunque, auspicabile utilizzarli anche per analisi di statistica inferenziale più approfondite, in grado di contribuire ad individuare dati e aspetti diversi utili alle strategie prioritarie di supporto delle aziende messe in campo in Regione Lombardia, quale, a titolo di esempio, proprio il sostegno offerto alle micro, piccole e medie imprese lombarde al conseguimento della certificazione della parità di genere.