

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

Biennio 2022-2023

Responsabile

Prof.ssa Mariasole Bannò (mariasole.banno@unibs.it)

Committente: Consigliera di parità regionale C/o Direzione generale istruzione, formazione, lavoro UO Sistema e Servizi Territoriali per il Lavoro Regione Lombardia

Team di ricerca

Dott.ssa Emilia Filippi, Prof.ssa Luciana Guaglianone, Dott.ssa Chiara Leggerini, Dott.ssa Letizia Lo Preiato, Prof.ssa Maria Laura Parisi

Università degli Studi di Brescia Via Branze 38, Brescia



AGENDA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

CONTESTO ATTUALE

forti **trasformazioni** del mercato del lavoro e da un crescente riconoscimento del **valore della diversità**

OBIETTIVO DELL'INDAGINE

restituire un **quadro dettagliato**, aggiornato e comparabile delle **dinamiche occupazionali e retributive** che caratterizzano il contesto lombardo

ASPETTI ANALIZZATI



OCCUPAZIONE



TIPOLOGIA CONTRATTUALE



FORME FLESSIBILI DI LAVORO



FLUSSI DI PERSONE IN ENTRATA E IN USCITA



SELEZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE



PROGRESSIONE DI CARRIERA



FORMAZIONE DEL PERSONALE



CONCILIAZIONE VITA-LAVORO



MISURE AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO



MONTE
RETRIBUTIVO E
GENDER PAY
GAP



ANALISI
PROVINCIALE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

I DATI E IL CONTESTO



I DATI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

PERIMETRO DELL'ANALISI

Fonte dei dati:

Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile¹

Numero di imprese:

8.351

Caratteristiche delle imprese:

- sede legale in Lombardia
- più di 50 dipendenti
- appartenenti al settore secondario o terziario

Anno di riferimento:

2023

DIMENSIONI ANALIZZATE

Dimensione aziendale: influisce sul livello di strutturazione delle politiche aziendali, ma anche sulla diversa accessibilità alle posizioni dirigenziali



50-99 dipendenti



100-249 dipendenti



250-499 dipendenti



Oltre 500 dipendenti

Settore: influisce sul monte retributivo medio pro-capite e sulle politiche di conciliazione vita-lavoro



Secondario



Terziario

Sede provinciale: i dati Istat evidenziano forte disomogeneità territoriale

¹ I Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile, art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 16



IL CONTESTO ECONOMICO E PRODUTTIVO IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

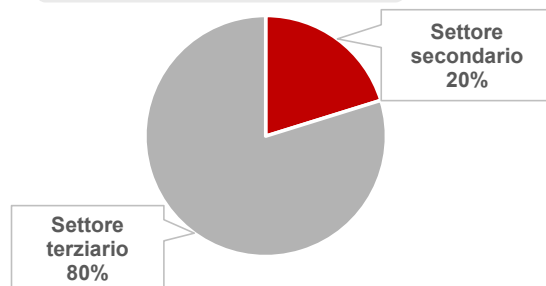
IL CONTESTO IMPRENDITORIALE

Imprese attive:
876.349

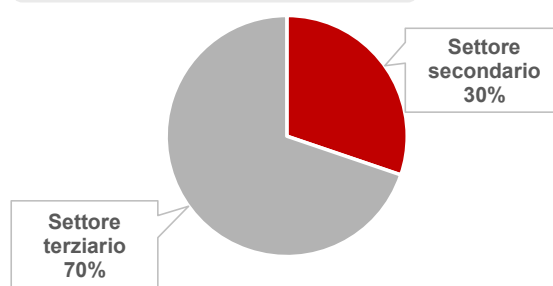
Occupati/e:
4.447.501

Classe di occupati/e	Imprese		Occupati/e	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Microimprese (0-9 occupati/e)	823.710	94,0%	1.381.984	31,1%
Piccole imprese (10-49 occupati/e)	44.034	5,0%	818.133	18,4%
Medie imprese (50-249 occupati/e)	7.176	0,8%	707.703	15,9%
Grandi imprese (250 e più occupati/e)	1.429	0,2%	1.539.681	34,6%
Totale	876.349	100,0%	4.447.501	100,0%

Imprese per settore



Occupati/e per settore



IL MERCATO DEL LAVORO

Tasso di occupazione complessivo:
69,3%

Tasso di occupazione maschile:
76,4%

Tasso di occupazione femminile:
61,9%

Fonte segregazione **VERTICALE** e **ORIZZONTALE**

Anno di riferimento:
2023



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

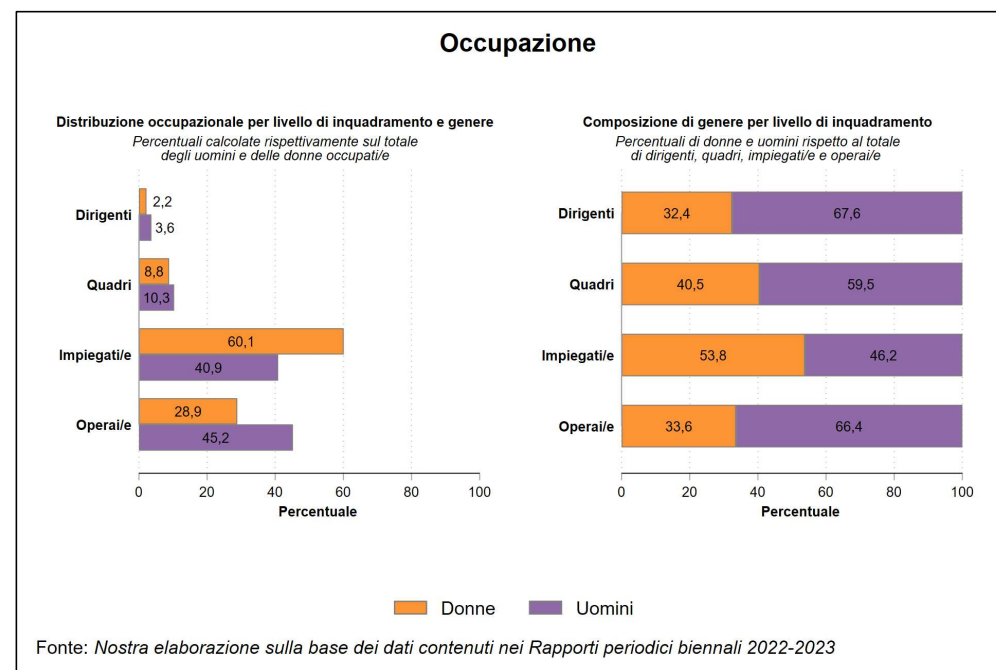
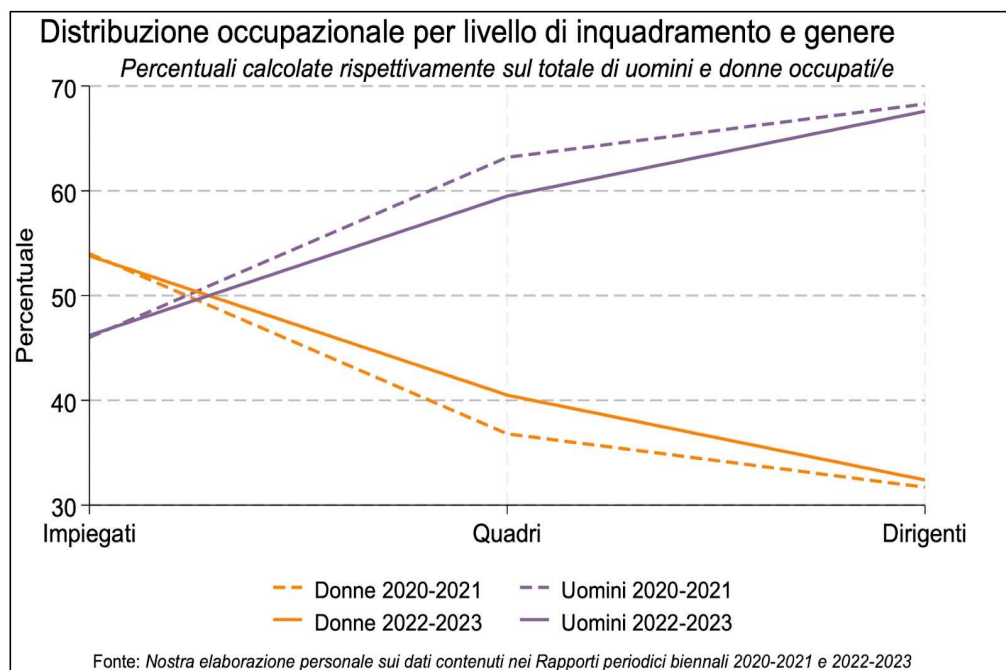
ANALISI OCCUPAZIONALE



ANALISI OCCUPAZIONALE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



EVIDENZA:

SEGREGAZIONE VERTICALE

Forza lavoro:

2.216.482



44,2% DONNE



55,8% UOMINI

I dati sono riferiti al campione di riferimento di 8.351 imprese



ANALISI OCCUPAZIONALE

ANALISI DIMENSIONALE

La percentuale di donne **CRESCe** all' **AUMENTARE** della **DIMENSIONE AZIENDALE** nel caso di:



DIRIGENTI



QUADRI



OPERAIE

La **PARITÀ** è raggiunta solo a **LIVELLO IMPIEGATIZIO**, per tutte le classi dimensionali.

Le donne sono la **MINORANZA** in tutti gli **ALTRI LIVELLI DI IMPIEGO**, per **TUTTE LE CLASSI DIMENSIONALI**.

ANALISI SETTORIALE



Terziario

Il settore terziario offre una **MAGGIORE APERTURA** nei confronti delle donne, soprattutto a **LIVELLO IMPIEGATIZIO** e **OPERAIO**

LE DONNE RESTANO LA **MINORANZA A TUTTI I LIVELLI DI INQUADRAMENTO E SETTORE.**

La **DONNE** sono la **MAGGIORANZA SOLO** a **LIVELLO IMPIEGATIZIO**, nel **SETTORE TERZIARIO**.



ANALISI DELLE DIVERSE TIPOLOGIE CONTRATTUALI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Contratti a tempo indeterminato



Contratti a tempo determinato



Contratti di apprendistato



Contratti di altra natura



Somministrazione



CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

PANORAMICA



87,9% della forza lavoro



il **43,4%** in capo a donne

Divario di genere
ampio:

**DIRIGENTI E
OPERAIE**

Divario di genere
contenuto:

**QUADRI E
IMPIEGATI/E**



**DIRIGENTI
32,2%**



**QUADRI
40,4%**



**OPERAIE
32,5%**



**IMPIEGATI/E
52,8%**

DIMENSIONI ANALIZZATE

ANALISI DIMENSIONALE:

la quota di donne con contratto a tempo indeterminato **AUMENTA all'AUMENTARE DELLA DIMENSIONE AZIENDALE**, ad eccezione del **LIVELLO IMPIEGATIZIO**

ANALISI SETTORIALE:

la quota di donne con contratto a tempo indeterminato è **MAGGIORE** nel **SETTORE TERZIARIO**, soprattutto nel caso di **OPERAIE**



CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

PANORAMICA



9,6% della forza lavoro



il **51,1%** in capo a donne

Maggioranza
maschile:
**DIRIGENTI E
OPERAIE**

Maggioranza
femminile:
**QUADRI E
IMPIEGATI/E**



DIRIGENTI
42,0%



QUADRI
52,5%



OPERAIE
39,2%



IMPIEGATE
66,2%

DIMENSIONI ANALIZZATE

ANALISI DIMENSIONALE:

la quota di donne con contratto a tempo determinato **AUMENTA all'AUMENTARE DELLA DIMENSIONE AZIENDALE**, soprattutto nel caso di **DIRIGENTI e QUADRI**, **MENO** nel caso di **OPERAIE**.
LIVELLO IMPIEGATIZIO STABILE

ANALISI SETTORIALE:

la quota di donne con contratto a tempo determinato è **MAGGIORE** nel **SETTORE TERZIARIO (54,8%)** rispetto al **SETTORE SECONDARIO (26,1%)**.
LIVELLO IMPIEGATIZIO STABILE.



ANALISI DELLE FORME FLESSIBILI DI LAVORO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Part-time



Lavoro intermittente



Lavoro agile



ANALISI DELLE FORME FLESSIBILI DI LAVORO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

PART-TIME



18,8% della forza lavoro



il **76,9%** in capo a donne

Per tutti i livelli di inquadramento le donne superano il **60%**



QUADRI 90%

All'aumentare della **dimensione aziendale** aumenta la **percentuale di donne**



Secondario

Distribuzione di genere equilibrata



Terziario

Donne prevalenti in tutti i livelli

LAVORO INTERMITTENTE



2,12% della forza lavoro



il **65%** in capo a donne

Coinvolge solo **IMPIEGATI/E** e **OPERAIE**



IMPIEGATE
72,5%



OPERAIE
61,3%

All'aumentare della **dimensione aziendale** aumenta la **percentuale di donne**



Secondario

Coinvolge principalmente uomini



Terziario

Coinvolge principalmente donne

LAVORO AGILE



17,7% della forza lavoro



il **45,1%** in capo a donne

Donne **sottorappresentate** per **TUTTI I LIVELLI DI INQUADRAMENTO** ad eccezione di **IMPIEGATI/E** (sostanziale parità).

La **dimensione aziendale** **NON** influisce sulla percentuale di uomini e donne



Secondario

Coinvolge principalmente uomini



Terziario

Coinvolge principalmente uomini



I FLUSSI DI PERSONALE IN ENTRATA E IN USCITA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Assunzioni e cessazioni



Trasferimenti



Promozioni



Trasformazioni di contratto



I FLUSSI DI PERSONALE IN ENTRATA E IN USCITA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

ASSUNZIONI



733.104 persone coinvolte



49,9% donne (365.698)



Le donne sono la
MAGGIORANZA solo tra le
IMPIEGATI/E (60,3%)

CESSAZIONI



647.909 persone coinvolte



50,5% donne (327.022)



Le donne sono la
MAGGIORANZA solo tra le
IMPIEGATI/E (60,8%)

Le **PRINCIPALI CAUSE** DI
CESSAZIONI sono:



DIMISSIONI



**LICENZIAMENTI
INDIVIDUALI**



ALTRO

DIFFERENZA TRA ASSUNZIONI E CESSAZIONI

**BASSO
TURNOVER**
(delta
contenuto)



DIRIGENTI



QUADRI

**ALTO
TURNOVER**
(delta
elevato)



IMPIEGATI/E



OPERAII/E

Gli **UOMINI** sono
complessivamente soggetti
ad un **MAGGIOR TASSO DI
TURNOVER**



LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Ore lavorate e ore di straordinario



Strumenti di conciliazione



Congedi



Dimissioni



LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

ORE LAVORATE

Gli uomini lavorano in media **140 ore/anno** in più rispetto alle donne



DIRIGENTI
- 45 ore/anno



QUADRI
- 62 ore/anno



IMPIEGATE
- 136 ore/anno



OPERAIE
- 277 ore/anno

Per tutti i **livelli di inquadramento e classi dimensionali** gli uomini lavorano in media **più ore** rispetto alle donne



Secondario

Maggior numero di ore lavorate per entrambi i generi e tutti i livelli di inquadramento



Terziario

Divario particolarmente ampio tra impiegati/e ed operai/e

ORE DI STRAORDINARIO

Gli **straordinari** vengono conteggiati solo nel caso di **impiegati/e e operai/e**



IMPIEGATE
- 10,8 ore/anno



OPERAIE
- 32,2 ore/anno

Per tutti i **livelli di inquadramento e classi dimensionali** gli uomini fanno in media **più ore di straordinario** rispetto alle donne

Le imprese di **maggiori dimensioni** tendono a ricorrere più **frequentemente allo straordinario**



Secondario

Il gap tra le ore di straordinario è maggiore sia per impiegati/e che operai/e



Terziario

Gap più contenuto sia tra impiegati/e che operai/e



LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

CONGEDI A QUALUNQUE TITOLO

Prevalenza femminile **53,6%**



DIRIGENTI
51,9%



QUADRI
55,0%



IMPIEGATE
67,2%



OPERAIE
36,0%

All'aumentare della dimensione aziendale
aumenta la percentuale di donne.
Impiegati/e più stabili



Secondario

Coinvolge
principalmente
uomini con
situazioni più
bilanciate tra
quadri e
impiegati/e



Terziario

Coinvolge
principalmente
le donne
a tutti i livelli
di
inquadramento

CONGEDI OBBLIGATORI

Prevalenza femminile **58,6%**



DIRIGENTI
48,2%



QUADRI
52,6%



IMPIEGATE
69,2%



OPERAIE
42,4%

All'aumentare della dimensione aziendale
aumenta la percentuale di donne.
Impiegati/e più stabili



Secondario

Coinvolge
principalmente
uomini con
situazioni più
bilanciate tra
quadri e
impiegati/e



Terziario

Coinvolge
principalmente
le donne
a tutti i livelli
di
inquadramento

CONGEDI PARENTALI

Prevalenza femminile **64,0%**



DIRIGENTI
78,1%



QUADRI
75,1%



IMPIEGATE
78,1%



OPERAIE
40,4%

La prevalenza femminile rimane per tutti i
livelli di inquadramento e classi
dimensionali



Secondario

Coinvolge
principalmente
uomini, in
particolare tra
dirigenti e
operai/e



Terziario

Coinvolge
principalmente
le donne, in
particolare tra
dirigenti e
impiegati/e



LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

DIMISSIONI



236.623 persone coinvolte



47,7% donne



DIRIGENTI
36,4%



QUADRI
38,5%



IMPIEGATE
55,2%



OPERAIE
40,5%

**All'aumentare della dimensione aziendale
aumenta la percentuale di donne.
Impiegati/e più stabili**



Secondario

Coinvolge
principalmente
uomini



Terziario

Maggiore
equilibrio tra
generi,
soprattutto tra
operai/e

DIMISSIONI CON FIGLI TRA 0 E 3 ANNI



5.082 persone coinvolte



59,7% donne



DIRIGENTI
49,0%



QUADRI
41,7%



IMPIEGATE
67,7%



OPERAIE
49,7%

**All'aumentare della dimensione aziendale
aumenta la percentuale di donne tra
quadri e operai/e.
Tra dirigenti diminuisce all'aumentare
della dimensione aziendale.
Situazione degli impiegati/e stabile.**

**Non si registrano variazioni significative nel
passaggio tra settori**



DISPARITÀ SALARIALE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Monte retributivo



Gender pay gap



MONTE RETRIBUTIVO LORDO PRO-CAPITE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



MONTE RETRIBUTIVO

tutti gli **elementi retributivi** (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dipendenti), siano essi corrisposti **direttamente** o **indirettamente**



GENDER PAY GAP

differenza tra la retribuzione percepita tra uomini e donne, espressa come percentuale della retribuzione maschile.



PAGA BASE:

Componente stabile del monte retributivo, include tutte le voci retributive previste strutturalmente dal contratto e dall'inquadramento del lavoratore o della lavoratrice



COMPONENTI ACCESSORIE:

Componente variabile del monte retributivo riflette elementi retributivi non strutturali e legati alle performance, alla produttività o a condizioni straordinarie di lavoro



MONTE RETRIBUTIVO



PAGA BASE



COMPONENTI ACCESSORIE



Fattori determinanti il *gender pay gap*

Il *gender pay gap* rappresenta un fenomeno complesso, determinato da un **INSIEME ARTICOLATO DI FATTORI STRUTTURALI, CULTURALI E ORGANIZZATIVI** (Oelz et al., 2013; Hofman et al., 2020):

- discriminazione retributiva,
- diretta e indiretta
- segregazione occupazionale orizzontale e verticale
- maggiore diffusione del lavoro part-time tra le donne
- stereotipi di genere,
- esperienza lavorativa discontinua
- distribuzione del lavoro non retribuito;
- dimensione delle imprese;
- il livello di sindacalizzazione.



STRAORDINARI



SUPERMINIMI INDIVIDUALI



PREMI PRODUTTIVITA'



ALTRE VOCI NON RICORRENTI

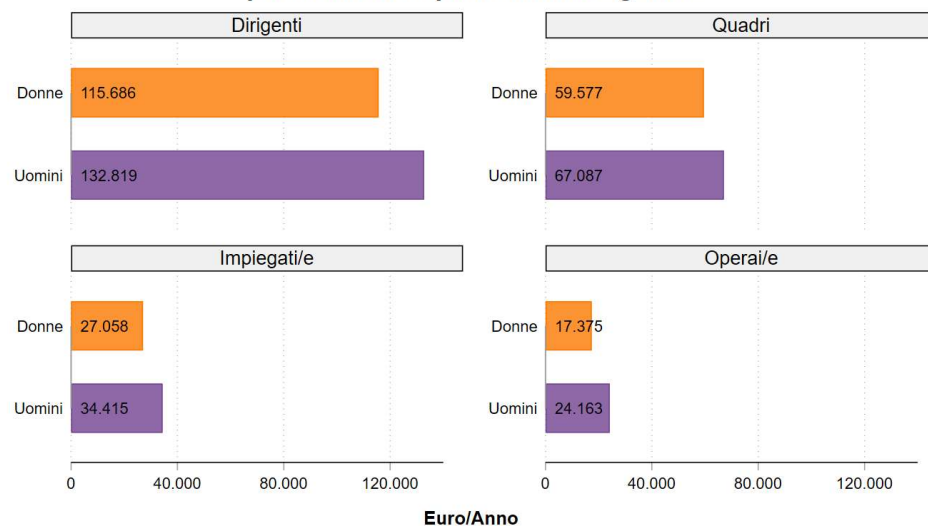


MONTE RETRIBUTIVO LORDO PRO-CAPITE



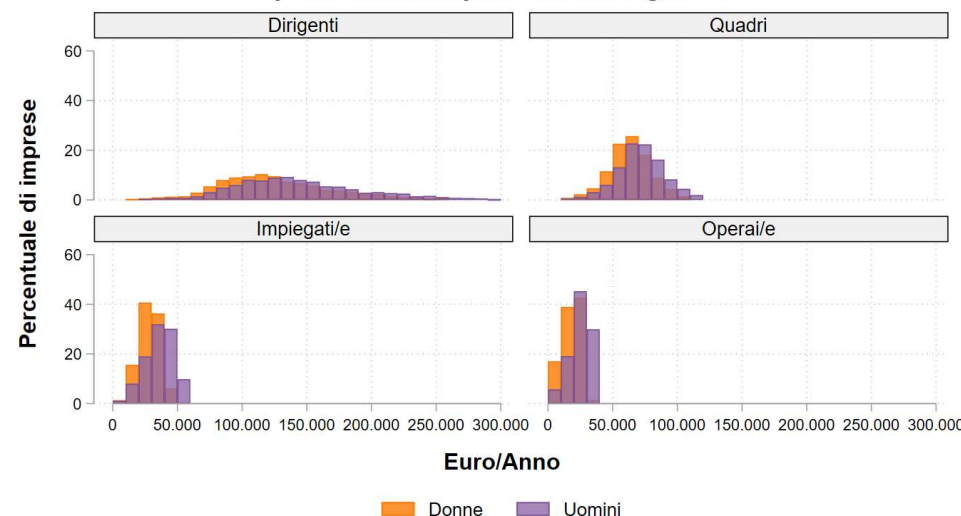
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Monte retributivo lordo annuo pro-capite
per livello di inquadramento e genere



Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023

Monte retributivo lordo annuo pro-capite
per livello di inquadramento e genere



Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023

EVIDENZA

per tutti i livelli di inquadramento, il **monte retributivo** corrisposto agli **uomini** **supera sistematicamente** quello corrisposto alle **donne**

EVIDENZA

Spostate verso **destra** delle curve maschili e distribuzione dei **dirigenti più ampia**, (**maggior variabilità** nella retribuzione percepita).

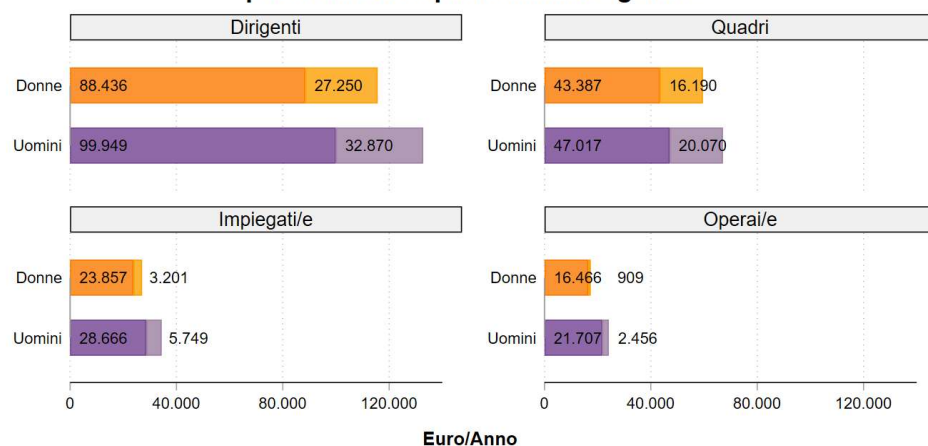


MONTE RETRIBUTIVO LORDO PRO-CAPITE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Paga base e componenti accessorie annue pro-capite per livello di inquadramento e genere



■ Paga base annua ■ Componenti accessorie annue
■ Paga base annua ■ Componenti accessorie annue

Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023

Componente della retribuzione	Livello di inquadramento			
	Dirigenti	Quadri	Impiegate	Operaie
Monte retributivo lordo annuo pro-capite	17.133	7.510	7.357	6.788
Paga base annua pro-capite	11.513	3.630	4.809	5.241
Componenti accessorie annue pro-capite	5.620	3.880	2.548	1.547



All'aumentare della **dimensione aziendale** diminuisce la differenza tra quanto percepito da uomini e donne.
Allarmante situazione delle imprese tra 100-249 dipendenti.



Secondario

Retribuzioni più elevate e gap più marcati.
Eccezione: livello dirigenziale



Terziario

Retribuzioni più contenute e gap meno marcati ma persistenti

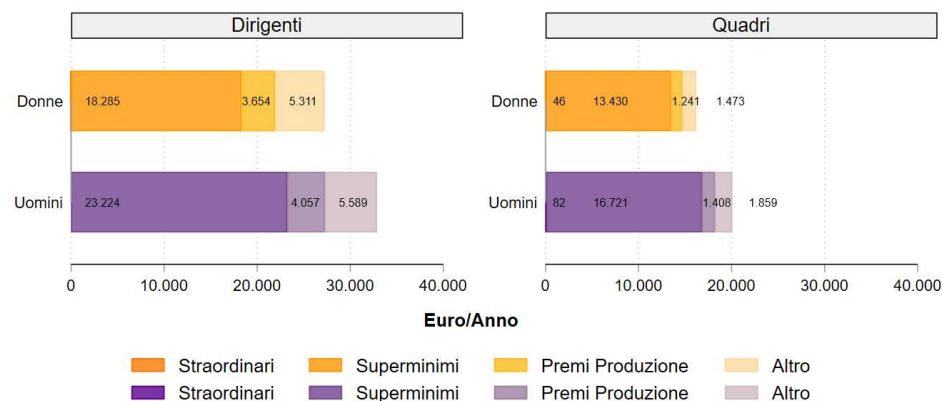


COMPONENTI ACCESSORIE



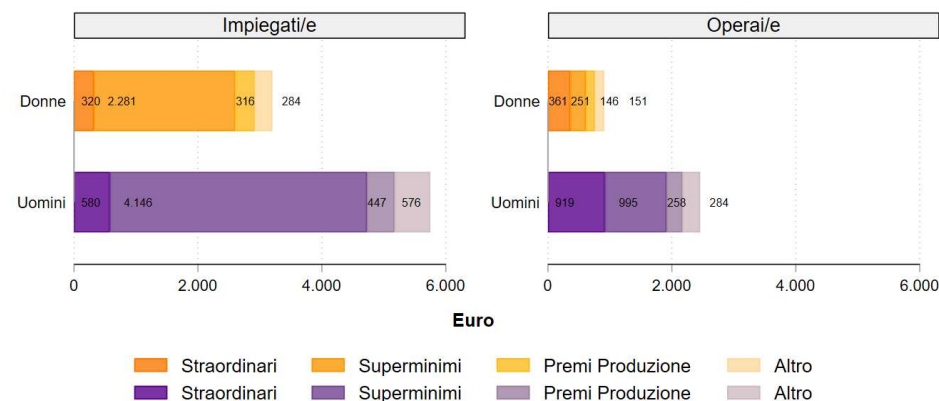
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Componenti accessorie annue pro-capite
per livello di inquadramento e genere



Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023

Componenti accessorie annue pro-capite,
per livello di inquadramento e genere



Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023

EVIDENZA

Tra i dirigenti la **differenza nelle componenti accessorie** tra uomini e donne **aumenta all'aumentare** della **dimensione** aziendale.

EVIDENZA

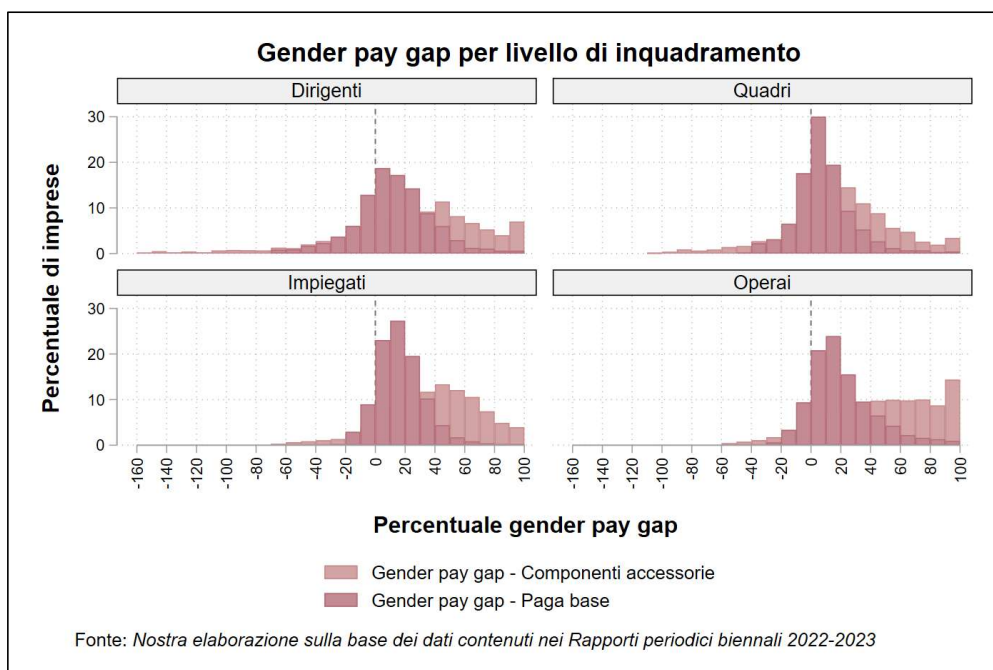
Tra quadri, impiegati/e e operai/e **diminuisce** al **crescere** della **dimensione** aziendale.



GENDER PAY GAP



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Componente della retribuzione	Livello di inquadramento				
	Dirigenti	Quadri	Impiegate	Operaie	Totale
Monte retributivo lordo annuo pro-capite	18,9%	12,8%	21,6%	24,1%	20,1%
Paga base annua pro-capite	12,7%	8,3%	16,1%	20,7%	15,9%
Componenti accessorie annue pro-capite	27,1%	22,2%	40,0%	51,1%	38,0%

Esistono **situazioni residuali** in cui il **gender pay gap** risulta **negativo** (le donne prendono di più), ma sono residuali all'interno del campione.



GENDER PAY GAP



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Dimensione aziendale (Dipendenti)	Livello di inquadramento			
	Dirigenti	Quadri	Impiegate	Operaie
Monte retributivo lordo annuo pro-capite (percentuale)				
50-99	20,9%	14,1%	23,1%	25,6%
100-249	18,6%	13,1%	21,4%	24,4%
250-499	19,6%	12,3%	19,3%	21,1%
Oltre 500	16,6%	9,8%	17,5%	19,7%
Paga base annua pro-capite (percentuale)				
50-99	12,8%	8,4%	17,1%	21,8%
100-249	12,2%	8,4%	15,8%	21,0%
250-499	13,9%	8,3%	14,7%	18,1%
Oltre 500	12,5%	6,7%	13,8%	17,1%
Componenti accessorie annue pro-capite (percentuale)				
50-99	31,3%	24,3%	42,4%	55,0%
100-249	27,5%	22,6%	39,8%	51,3%
250-499	24,2%	20,8%	35,4%	43,0%
Oltre 500	24,5%	17,2%	33,4%	39,4%

Per tutte e tre le dimensioni considerate il **gender pay gap**:

1. **decresce all'aumentare** della **dimensione aziendale**;
2. è più **marcato** nelle **componenti accessorie** per tutti i livelli di inquadramento e per tutte le dimensioni aziendali considerate;
3. **cresce al decrescere** del **livello di inquadramento**, ad eccezione dei dirigenti.

Anche le **imprese di grandi dimensioni** presentano **gender pay gap marcati**, soprattutto rispetto alle **componenti accessorie annue pro-capite**.



LE DETERMINANTI DEL GENDER PAY GAP



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Metodologia: analisi di regressione lineare tramite metodo dei Minimi Quadrati (OLS)

Variabili dipendenti: gender pay gap misurato su monte retributivo lordo, paga base e componenti accessorie

Variabili indipendenti:

- Variabili aziendali** (ricavi, ROA, quotazione, Donne nel board, Certificazione UNI/PdR 125, Investimenti diretti esteri, età dell'impresa);
- Variabili di contesto** (sede provinciale, settore di appartenenza)

Variabili aziendali e descrizione	Effetto sul Gender pay gap (Monte retributivo lordo)	Effetto sul Gender pay gap (Paga base)	Effetto sul Gender pay gap (Componenti accessorie)
Ricavi <i>Valore dei ricavi aziendali (in milioni di euro)</i>	Nulla	Non significativo	Negativo
ROA <i>Return on Assets, redditività del totale attivo</i>	Non significativo	Non significativo	Negativo
Quotata <i>Quotazione in borsa</i>	Non significativo	Non significativo	Non significativo
Donne nel board <i>Presenza di donne presenti nel CdA (percentuale)</i>	Negativo	Negativo	Negativo
Certificazione UNI/PdR 125 <i>Possesso di Certificazione secondo la prassi UNI/PdR 125 sulla parità di genere</i>	Negativo	Negativo	Negativo
Investimenti diretti esteri <i>Presenza di investimenti diretti esteri</i>	Negativo	Negativo	Negativo
Età dell'impresa <i>Anni trascorsi dalla data di costituzione dell'impresa</i>	Non significativo	Negativo	Non significativo

Campione: 5.946 imprese (gender pay gap del monte retributivo lordo), 5.929 imprese (gender pay gap della paga base) e 5.741 imprese (gender pay gap delle componenti accessorie)



ANALISI PROVINCIALE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Analisi occupazionale



Analisi retributiva e gender pay gap



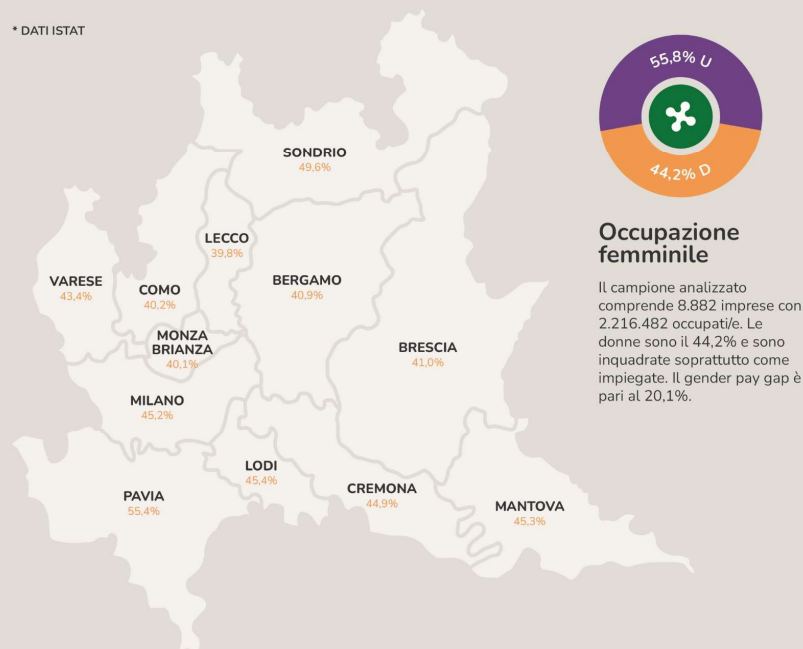
Analisi integrata

TAVOLA 01

SITUAZIONE LOMBARDIA

Numeri dei
rapporti biennali
LOMBARDIA8.882 Imprese hanno
redatto il rapporto
2,2M Occupati/e81,5% Piccole-medie
imprese (PMI)
31,2% Occupati/e45% Settore
secondario
30,6% Occupati/eIMPRESE CERTIFICATE
762 Campione
1.788 Totale

* DATI ISTAT



1.960K

Donne occupate in Lombardia
comprese libere professioniste
(19,8% del Nazionale)

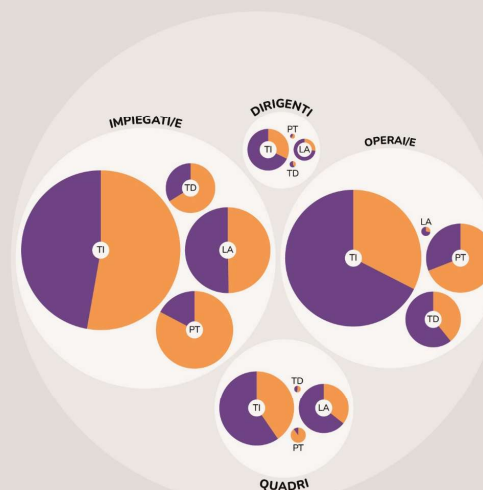
19,2 %

Imprese femminili* in Lombardia
*titolari di proprietà o gestite da donne
(-3% del Nazionale)

62,3 %

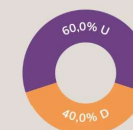
Tasso di occupazione femminile
in Lombardia
(+9% del Nazionale)

Situazione occupazionale

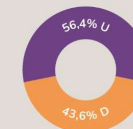


	TI - Tempo Indeterminato	PT Part Time	LA Lavoro Agile	TD - Tempo Determinato
Dirigenti	44.199 (67,8%) U 21.032 (32,2%) D	320 (37,3%) U 537 (62,7%) D	13.167 (73,4%) U 4.773 (26,6%) D	812 (58,0%) U 587 (42,0%) D
Quadri	126.705 (59,6%) U 85.880 (40,4%) D	849 (10,0%) U 7.662 (90,0%) D	60.916 (64,4%) U 33.686 (35,6%) D	738 (47,5%) U 816 (52,5%) D
Impiegati/e	455.142 (47,2%) U 508.852 (52,8%) D	39.324 (17,3%) U 187.369 (82,7%) D	139.702 (50,3%) U 137.949 (49,7%) D	31.460 (33,8%) U 61.548 (66,2%) D
Operai/e	476.615 (67,5%) U 229.437 (32,5%) D	55.605 (30,9%) U 124.316 (69,1%) D	2.206 (71,8%) U 866 (28,2%) D	71.134 (60,8%) U 45.815 (39,2%) D

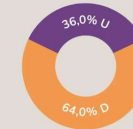
PROMOZIONE A LIVELLO SUPERIORE



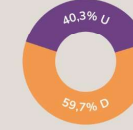
PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE



CONGEDO PARENTALE



DIMISSIONI CON FIGLI/E 0-3 ANNI

20,1%
Gender Pay gap

15,9%

Pay gap
paga base

38,0%

Pay gap componenti
accessorie

Dirigenti
Quadri
Impiegati/e
Operai/e

Paga
di baseComponenti
accessorie

99.949 €
47.017 €
28.666 €
21.707 €



Dirigenti
Quadri
Impiegati/e
Operai/e

Paga
di baseComponenti
accessorie

88.436 €
43.387 €
23.857 €
16.466 €

27.250 €
16.190 €
3.201 €
909 €

RAPPORTO BIENNIO
2022-2023Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese
lombarde con più di 50 dipendentiConsigliera di parità regionale C/o Direzione generale istruzione, formazione,
lavoro UO Sistema e Servizi Territoriali per il Lavoro Regione Lombardia

TAVOLA 13

PROVINCIA DI VARESE



La provincia di Varese conta 435 imprese (5,2% del totale) e 85.656 occupati/e (3,9% del totale). Nei livelli di inquadramento superiori la parità è sostanzialmente raggiunta.

Il gender pay gap è, conseguentemente, inferiore alla media regionale, pur rimanendo significativo (18,3%).

9° **-0,02**

IMPIEGO FEMMINILE
rispetto media regionale

4° **-1,8**

GENDER PAY GAP
rispetto media regionale

U UOMINI

D DONNE

RAPPORTO BIENNIO
2022-2023

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

Numeri dei
rapporti biennali
VARESE

435 Imprese hanno
redatto il rapporto
85.656 Occupati/e

84,8% Piccole-medie
imprese (PMI)
40,6% Occupati/e

55,4% Settore
secondario
44,7% Occupati/e

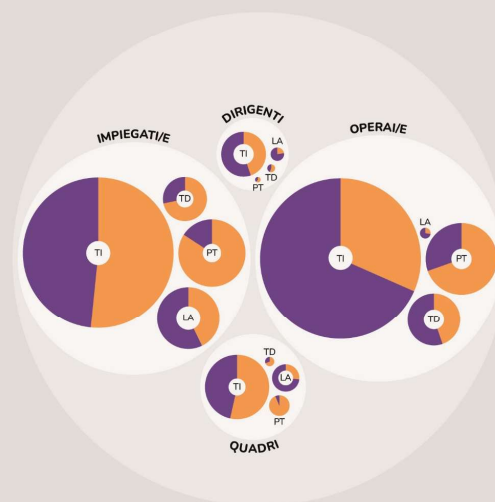
IMPRESE CERTIFICATE
24 Campione
56 Totale



Classifica regionale

La provincia di Varese si posiziona nella parte bassa della classifica in Lombardia per occupazione femminile. Il gender pay gap è minore rispetto alla media lombarda.

Situazione occupazionale



	TI - Tempo Indeterminato	PT - Part Time	LA - Lavoro Agile	TD - Tempo Determinato
Dirigenti	1.518 (55,2%) U 1.234 (44,8%) D	23 (35,4%) U 42 (64,6%) D	186 (77,2%) U 55 (22,8%) D	36 (43,9%) U 46 (56,1%) D
Quadri	2.633 (46,5%) U 3.035 (53,5%) D	37 (6,4%) U 540 (93,6%) D	743 (73,2%) U 272 (26,8%) D	30 (30,6%) U 68 (69,4%) D
Impiegati/e	15.156 (48,4%) U 16.158 (51,6%) D	979 (15,8%) U 5.234 (84,2%) D	3.065 (57,2%) U 2.289 (42,8%) D	750 (28,2%) U 1.911 (71,8%) D
Operai/e	24.429 (68,4%) U 11.274 (31,6%) D	2.147 (30,4%) U 4.904 (69,6%) D	34 (72,3%) U 13 (27,7%) D	2.103 (55,3%) U 1.700 (44,7%) D

Salario e Gender Pay gap

Paga base media
Componenti accessorie medie

14,3%
Gender Pay Gap
paga base

35%
Gender Pay Gap
componenti accessorie

DIRIGENTI **GPG 24,4%**

D 113.115 €
U 128.997 €

IMPIEGATI/E **GPG 22,5%**

D 27.329 €
U 35.413 €

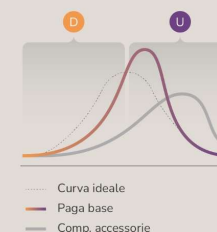
QUADRI **GPG 13,6%**

D 59.113 €
U 69.152 €

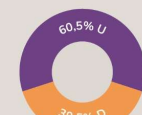
OPERAI/E **GPG 25,1%**

D 17.733 €
U 25.045 €

18,3%
**Gender Pay gap
Varese**



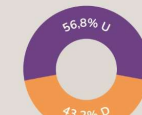
PROMOZIONE A LIVELLO SUPERIORE



66,0% Dirigenti 34,0%



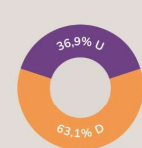
PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE



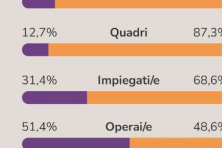
46,4% Dirigenti 53,6%



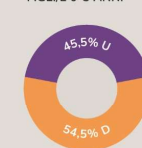
CONGEDO PARENTALE



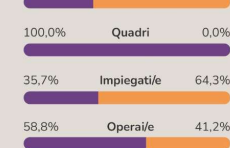
15,9% Dirigenti 84,1%



DIMISSIONI CON FIGLI/E 0-3 ANNI



33,3% Dirigenti 66,7%



Consigliera di parità regionale C/o Direzione generale istruzione, formazione, lavoro UO Sistema e Servizi Territoriali per il Lavoro Regione Lombardia



ANALISI OCCUPAZIONALE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Provincia	Percentuale donne totale (classifica)	Percentuale donne dirigenti (classifica)	Percentuale donne quadri (classifica)	Percentuale donne impiegate (classifica)	Percentuale donne operaie (classifica)
Pavia	55,4% (1)	53,2% (1)	66,6% (1)	66,6% (1)	44,8% (2)
Sondrio	49,6% (2)	46,4% (2)	25,7% (12)	55,5% (7)	48,3% (1)
Lodi	45,4% (3)	19,3% (12)	27,5% (11)	54,3% (8)	38,7% (3)
Mantova	45,3% (4)	40,2% (7)	50,9% (5)	60,0% (3)	37,9% (4)
Milano	45,2% (5)	29,1% (10)	38,3% (8)	53,1% (11)	35,2% (5)
Cremona	44,9% (6)	44,1% (4)	62,6% (2)	57,8% (4)	34,4% (6)
Varese	43,4% (7)	45,2% (3)	53,8% (4)	53,2% (10)	33,9% (7)
Brescia	41,0% (8)	43,0% (5)	59,3% (3)	53,3% (9)	30,8% (8)
Bergamo	40,9% (9)	33,7% (8)	42,3% (7)	56,6% (5)	29,4% (9)
Como	40,2% (10)	32,6% (9)	27,7% (10)	61,4% (2)	26,6% (11)
Monza e Brianza	40,1% (11)	27,8% (11)	36,1% (9)	50,5% (12)	25,6% (12)
Lecco	39,8% (12)	41,6% (6)	43,4% (6)	55,6% (6)	29,2% (10)
Lombardia	44,2%	32,4%	40,5%	53,8%	33,7%



1. **Pavia** guida la classifica per occupazione femminile in quasi tutti i **livelli di inquadramento**;
2. **Monza e Brianza e Lecco** registrano percentuali più basse, soprattutto tra operaie;
3. **Lecco** vede maggiore partecipazione femminile tra **dirigenti, quadri e impiegati/e**.



La discrepanza territoriale si conferma anche una volta disaggregato il dato per livello di inquadramento.



Permane forte **segregazione orizzontale e verticale**.

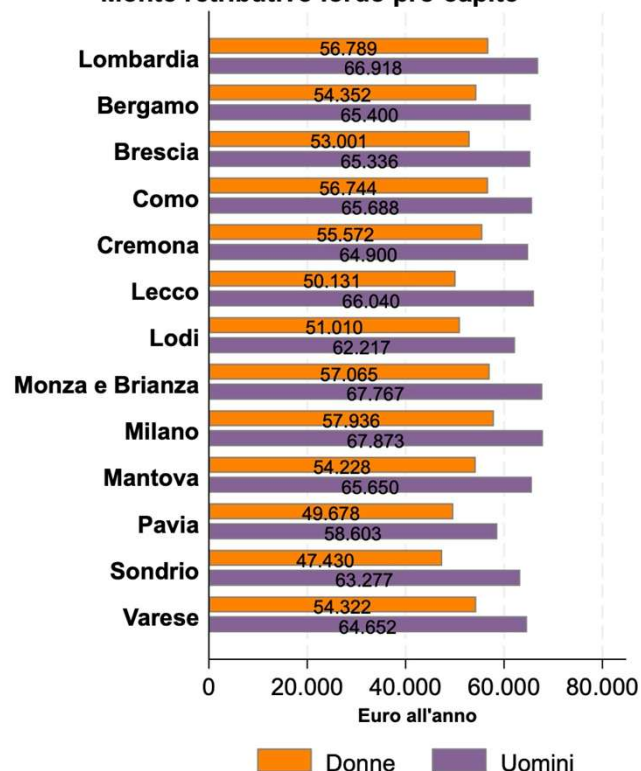


ANALISI RETRIBUTIVA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Monte retributivo lordo pro-capite



Provincia	Monte retributivo lordo annuo pro-capite (Totale)
Bergamo	11.048 (7)
Brescia	12.335 (10)
Como	8.944 (2)
Cremona	9.328 (3)
Lecco	15.909 (12)
Lodi	11.207 (8)
Monza e Brianza	10.702 (6)
Milano	9.937 (4)
Mantova	11.422 (9)
Pavia	8.925 (1)
Sondrio	15.847 (11)
Varese	10.330 (5)
Lombardia	10.330

Considerando il monte retributivo lordo pro-capite, le differenze risultano **marcate in tutte le province**, ma con **ampiezza variabile**.

Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023



ANALISI INTEGRATA - METODOLOGIA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



L'**analisi integrata** verrà effettuata utilizzando **due indici** che consentano di:

1. rilevare la presenza di disuguaglianze di genere;
2. misurarne l'intensità nei diversi contesti provinciali;
3. di identificare le aree che evidenziano buone pratiche o dinamiche virtuose, potenzialmente replicabili in altri territori.



INDICE DI VANTAGGIO COMPARATO (IVC)

Misura, per ciascuno dei quattro livelli di inquadramento (i.e., dirigenti, quadri, impiegati/e ed operai/e) il posizionamento della provincia (*j*) rispetto alla regione (*L*).



GENDER PAY GAP

Calcolato per ogni provincia (*j*) come la differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne, espressa in percentuale rispetto alla retribuzione maschile.

$$\begin{aligned} IVC_{Occupazionale_j} = & \\ = & ((Dirigenti_{Donne_j} / totale_{Dirigenti_j}) / (Dirigenti_{Donne_L} / totale_{Dirigenti_L}) + \\ & + (Quadri_{Donne_j} / totale_{Quadri_j}) / (Quadri_{Donne_L} / totale_{Quadri_L}) + \\ & + (Impiegate_{Donne_j} / totale_{Impiegate_j}) / (Impiegate_{Donne_L} / totale_{Impiegate_L}) + \\ & + (Operie_{Donne_j} / totale_{Operai_j}) / (Operie_{Donne_L} / totale_{Operai_L})) / 4 \end{aligned}$$

Dato **1** il **valore regionale**, l'IVC consente di misurare quanto una **provincia si discosti** dal valore regionale in **positivo** o in **negativo**



ANALISI INTEGRATA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Provincia	Livello di inquadramento					Gender pay gap		
	IVC Occupazionale	IVC dirigenti	IVC quadri	IVC impiegati/e	IVC operai/e	GPG Monte retributivo	GPG Paga base	GPG componenti accessorie
Pavia	1,46 (1)	1,64 (1)	1,65 (1)	1,24 (1)	1,33 (2)	14,8% (1)	14,5% (5)	39,5% (8)
Cremona	1,25 (2)	1,36 (4)	1,55 (2)	1,07 (4)	1,02 (6)	15,9% (2)	12,8% (1)	34,1% (1)
Mantova	1,18 (3)	1,24 (7)	1,26 (5)	1,12 (3)	1,13 (4)	19,2% (5)	14,0% (2)	42,8% (11)
Varese	1,18 (3)	1,39 (3)	1,33 (4)	0,99 (8)	1,01 (7)	18,3% (4)	14,3% (3)	35,0% (2)
Brescia	1,17 (4)	1,33 (5)	1,46 (3)	0,99 (9)	0,92 (8)	20,3% (8)	16,5% (9)	39,6% (9)
Sondrio	1,13 (5)	1,43 (2)	0,64 (11)	1,03 (6)	1,44 (1)	22,1% (12)	19,3% (12)	39,6% (9)
Lecco	1,06 (6)	1,28 (6)	1,07 (6)	1,03 (6)	0,87 (10)	21,9% (11)	16,7% (10)	38,6% (6)
Bergamo	1,00 (7)	1,04 (8)	1,04 (7)	1,05 (5)	0,88 (9)	20,8% (10)	16,9% (11)	41,3% (10)
Lombardia	1	1	1	1	1	20,1%	15,9%	38,0%
Milano	0,97 (8)	0,90 (10)	0,95 (8)	0,99 (10)	1,05 (5)	20,5% (9)	16,1% (8)	36,9% (3)
Como	0,91 (9)	1,01 (9)	0,68 (10)	1,14 (2)	0,79 (11)	19,6% (7)	15,1% (7)	38,0% (5)
Monza Brianza	0,86 (10)	0,86 (11)	0,89 (9)	0,94 (11)	0,76 (12)	19,5% (6)	14,7% (6)	37,5% (4)
Lodi	0,86 (10)	0,59 (12)	0,68 (10)	1,01 (7)	1,15 (3)	18,1% (3)	14,4% (4)	39,2% (7)



CONCLUSIONI E PROSPETTIVE VERSO L'EQUITÀ DI GENERE NEL LAVORO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



CONCLUSIONI E PROSPETTIVE VERSO L'EQUITÀ DI GENERE NEL LAVORO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Rafforzare la trasparenza e la rendicontazione retributiva



Garantire un accesso equo ai percorsi di carriera e ai ruoli apicali



Migliorare la qualità e l'equità del lavoro flessibile



Intervenire a monte con formazione e orientamento non stereotipati



Attivare una governance multilivello e integrata



Responsabile:

Prof.ssa Mariasole Bannò



mariasole.banno@unibs.it



Mariasole Bannò



Dipartimento di Ingegneria Meccanica
e Industriale,
Università degli Studi di Brescia



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Team di ricerca:

Dott.ssa Avv. Camilla Federici

Dott.ssa Emilia Filippi, Ph.D – Ricercatrice Scuola Superiore Sant'Anna

Dott. Tommaso Fornasari, Ph.D -

Prof.ssa Luciana Guaglianone

Dott.ssa Chiara Leggerini

Dott.ssa Letizia Lo Preiato

Prof.ssa Maria Laura Parisi

Dott. Marco Traversi, Ph.D