

DONNE E PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO

La realtà toscana
delle aziende medio-grandi

Biennio 2018-2019



RICONOSCIMENTI

Il Rapporto che presentiamo prosegue, in linea con le edizioni precedenti, l'attività di monitoraggio biennale sulla presenza femminile nelle aziende medio-grandi toscane, prevista dal Decreto ministeriale del 17 luglio 1996.

Il lavoro è stato curato da Natalia Faraoni e Donatella Marinari nell'ambito delle Attività comuni di IRPET e Regione Toscana, con il coordinamento di Nicola Sciclone (dirigente dell'Area Lavoro, istruzione e welfare) e Leonardo Ghezzi (dirigente dell'Area Congiuntura e Struttura Economica: andamenti congiunturali e strutturali dell'economia regionale e Mercato del lavoro).

Editing a cura di Elena Zangheri.

Indice

LA REALTÀ TOSCANA DELLE AZIENDE MEDIO-GRANDI: UN'ANALISI DEI RAPPORTI BIENNALI	5
• Le donne nelle imprese medio-grandi	5
• Posizioni e contratti femminili	7
• I rapporti biennali: caratteristiche e rappresentatività del campione	8
• I rapporti biennali: qualifiche, retribuzioni e promozioni	9

La realtà toscana delle aziende medio-grandi: un'analisi dei rapporti biennali

Questo breve rapporto è dedicato all'analisi delle pari opportunità nelle aziende toscane di medie o grandi dimensioni. Le imprese con più di 100 occupati sono obbligate per legge a riempire ogni due anni un rapporto biennale sulla situazione professionale del personale maschile e femminile. Si tratta della compilazione di un questionario standard, previsto dal decreto ministeriale del 17 luglio 1996, inviato poi alla Consigliera di Parità della Toscana e alle rappresentanze sindacali della sede aziendale. Dai rapporti relativi al biennio 2016-2017, la procedura di trasmissione dei dati da parte delle imprese è stata informatizzata e le operazioni di raccolta e controllo della completezza dei questionari sono state centralizzate presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali¹ favorendo una omogeneizzazione e una maggiore precisione dei dati². Le informazioni contenute nei rapporti riguardano principalmente la struttura occupazionale, le retribuzioni, le promozioni, la formazione e sono distinte per genere. I dati sono raccolti a livello di impresa e di unità locale, per cui costituiscono uno strumento conoscitivo importante per le rappresentanze sindacali aziendali e per le Consigliere di Parità. A ben vedere, però, le informazioni disponibili a oggi da fonti ufficiali come ISTAT³ e INPS già risponderebbero alle domande dei rapporti biennali e non solo per le aziende con più di 100 addetti. In altre parole, i dati relativi ai lavoratori dipendenti per l'universo delle imprese pubbliche e private sono oggi già a disposizione, si tratterebbe soltanto di metterli a sistema. Ciò eviterebbe di chiedere di compilare un ennesimo rapporto alle aziende, che sappiamo essere sommerse da molte altre indagini nel corso dell'anno.

In questo rapporto, per fornire un quadro generale delle imprese toscane con almeno un dipendente, ci serviremo dei dati ISTAT contenuti nell'Archivio Statistico sulle Imprese Attive (ASIA) del 2018, con l'intento di valutare la distribuzione dei dipendenti in termini di genere, qualifiche, titolo di studio e tipo di contratto (full-time o part-time), differenziando per dimensione di impresa e per settore.

Confronteremo poi i dati dell'ultimo rapporto biennale 2018-2019 con l'universo ASIA delle imprese toscane con più di 100 addetti per verificarne la rappresentatività e, eventuali, distorsioni. Infine ci soffermeremo sulle qualifiche, le retribuzioni e i passaggi di carriera. Le retribuzioni medie, per qualifica e genere, raccolte nell'indagine biennale non tengono conto dei diversi orari svolti dai dipendenti e quindi dell'effetto che il part-time, più diffuso tra le lavoratrici che tra i colleghi uomini, esercita sui salari.

• *Le donne nelle imprese medio-grandi*

Sappiamo che il sistema produttivo toscano si caratterizza per la prevalenza di imprese di piccole e piccolissime dimensioni: il 65% del totale non ha dipendenti e il 31% ne ha meno di 10.

Le aziende toscane con più di 100 dipendenti costituiscono un insieme ridotto (663⁴), ma hanno un consistente impatto sull'occupazione, poiché raccolgono circa 224mila dipendenti, di cui quasi 177mila presenti nelle unità locali situate nella nostra regione. Le donne che, in unità locali toscane, lavorano nelle imprese private dei settori non agricoli sono circa 302 mila (Tab. 1).

¹ D.m. 3 maggio 2018

² L'IRPET ha curato negli anni passati le precedenti analisi dei rapporti biennali, a cui si rimanda nelle pubblicazioni disponibili sul sito www.IRPET.it.

³ Per esempio, Istat elabora già dal 2011 il registro RACLI che fornisce informazioni su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individuo e impresa per il settore privato extra-agricolo e pubblica report sui differenziali retributivi (<https://www.istat.it/it/files//2018/12/Report-Differenziali-retributivi.pdf>).

⁴ Fonte: ISTAT Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA) anno 2018

Tabella 1
 IMPRESE TOSCANE CON DIPENDENTI, UNITÀ LOCALI E DIPENDENTI PER DIMENSIONE. Anno 2018

	Imprese con sede in Toscana	Unità locali in Toscana riferite alle imprese	Donne dipendenti in Toscana	Dipendenti in Toscana	Dipendenti totali	Dipendenti in Toscana su totali
Fino a 100 dipendenti	114.946	128.597	227.821	525.498	532.205	98,7%
Più di 100 dipendenti	663	3.967	74.634	176.764	223.990	78,9%
TOTALE	115.609	132.564	302.454	702.262	756.195	92,9%

Fonte: Elaborazioni IRPET su ASIA Occupazione 2018 e ASIA Unità Locali 2018

Il 43% di loro (Fig. 1b) lavora nelle imprese fino a 9 dipendenti, costituendo quasi la metà dei dipendenti di questo gruppo di aziende (49%, Fig. 1a). Nelle imprese con più di 100 dipendenti troviamo invece il 25% delle donne occupate (26% per gli uomini).

Figura 1a
 DIPENDENTI IN TOSCANA
 Peso % delle donne per dimensione di impresa. Anno 2018

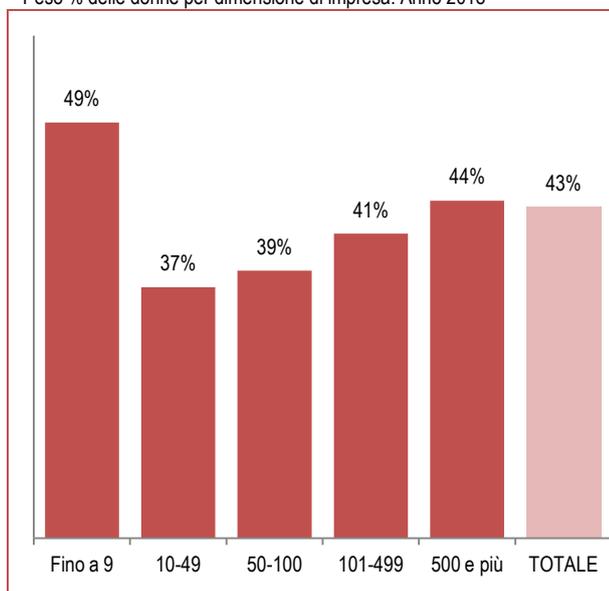
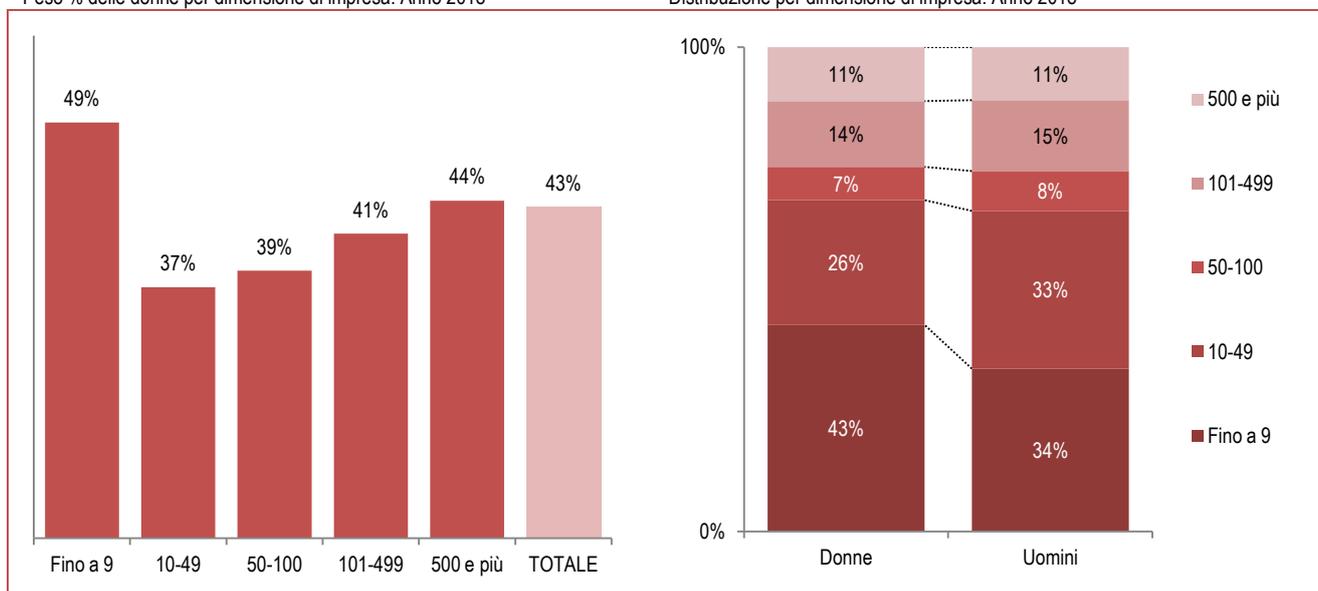


Figura 1b
 DIPENDENTI IN TOSCANA
 Distribuzione per dimensione di impresa. Anno 2018



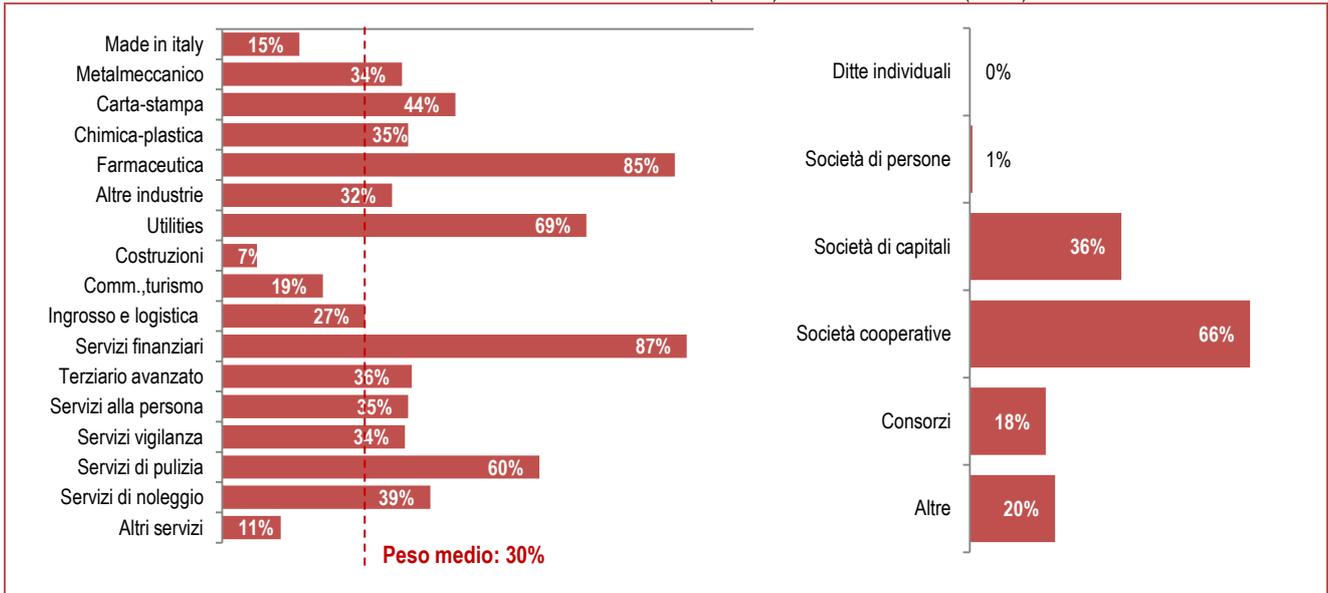
Fonte: Elaborazioni IRPET su ASIA Occupazione 2018

Nelle imprese di medie o grandi dimensioni, interessate dalla compilazione dei rapporti biennali, lavorano circa 75mila donne, il 25% delle dipendenti in Toscana nei settori privati non agricoli. Si tratta di realtà economiche più strutturate, con una maggiore probabilità di avere unità locali fuori dalla regione e con peculiarità in termini di natura giuridica, settore e organizzazione che le differenziano dalle imprese toscane di minori dimensioni. Qui presenza maschile e femminile appaiono più equilibrate.

I settori in cui la maggioranza dei dipendenti è occupata nelle imprese più grandi sono, per l'industria, la farmaceutica (85%) e le utilities (69%), nel terziario i servizi finanziari (87%) e quelli di pulizia (60%) (Fig. 2). Molto bassa, invece, la presenza di imprese con più di 100 dipendenti nelle costruzioni, così come nel *Made in Italy* e nel commercio e turismo.

Classificando per natura giuridica, risultano sovra-rappresentate le società di capitali e, in particolare, le cooperative; assenti naturalmente le imprese individuali e le società di persone.

Figura 2
PESO DEI DIPENDENTI DELLE IMPRESE CON PIÙ DI 100 ADDETTI PER SETTORE (Sinistra) E FORMA GIURIDICA (Destra)



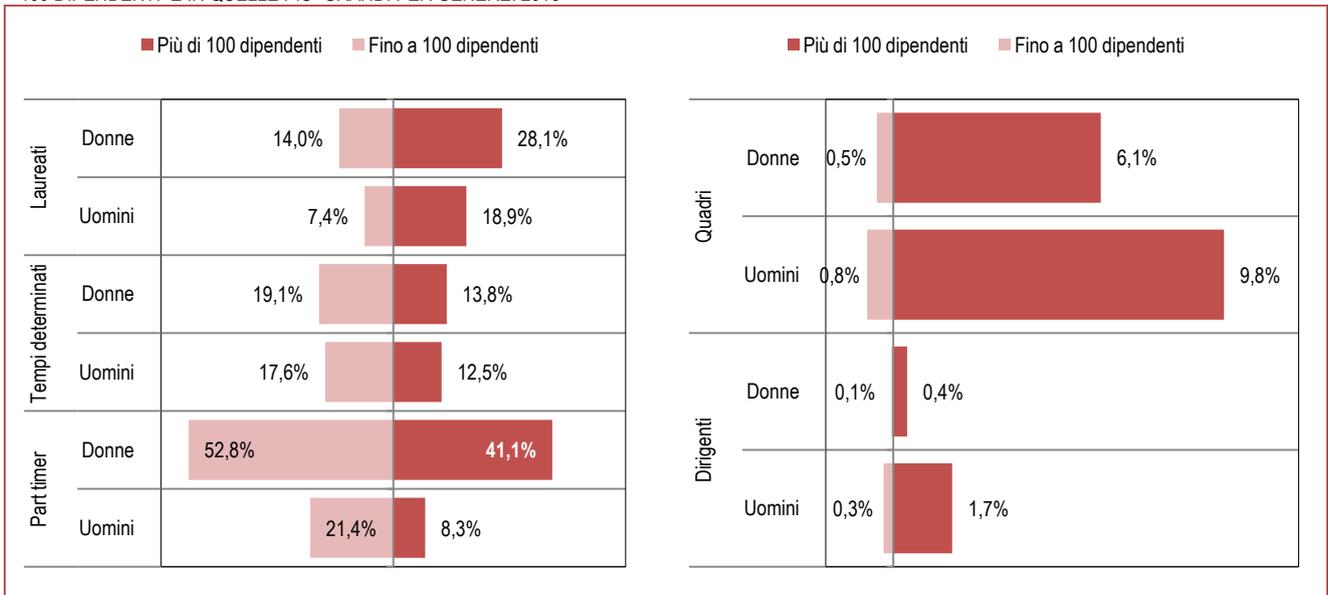
Fonte: Elaborazioni IRPET su ASIA Occupazione 2018

• **Posizioni e contratti femminili**

Tenendo presenti le specificità ora viste, quali sono dunque le caratteristiche peculiari dell'occupazione femminile nelle imprese medio-grandi e qual è la condizione della donna in termini di pari opportunità?

Attingendo all'archivio ASIA occupazione, si nota, nel gruppo delle imprese con più di 100 dipendenti, un minor peso del part-time femminile, anche se le donne continuano a esserne le protagoniste (Fig. 3). Nelle imprese più grandi diminuisce la quota dei tempi determinati, pur rimanendo maggiore per le donne. Infine, aumenta la quota di dipendenti donne laureate, che raggiungono il 28,1% rispetto al 14,0% delle imprese sotto i cento, superando nettamente quella maschile (18,9%).

Figura 3
PESO SUL TOTALE DEI DIPENDENTI DI LAUREATI, TEMPI DETERMINATI, PART-TIMER (Sinistra) E DIRIGENTI E QUADRI (Destra) NELLE IMPRESE FINO A 100 DIPENDENTI E IN QUELLE PIÙ GRANDI PER GENERE. 2018



Fonte: Elaborazioni IRPET su ASIA Occupazione 2018

Rispetto alle aziende di minori dimensioni il peso di dirigenti e quadri è decisamente più consistente nelle imprese medio-grandi, più articolate dal punto di vista organizzativo e quindi in grado di prevedere un percorso di carriera a più stadi. Nelle imprese fino a 100 dipendenti, infatti, sembra spesso assente anche una pianta organica che individui varie fasce di inquadramento. Basti considerare che i quadri costituiscono soltanto lo 0,7% del totale dei dipendenti, quando nelle grandi imprese essi arrivano a rappresentare l'8,2% (6,1% tra le donne, 9,8% tra gli uomini). Per quanto riguarda le differenze di genere, la presenza femminile nei ruoli apicali è, come già visto, penalizzata rispetto a quella maschile, ma nelle imprese con più di cento dipendenti, è leggermente più diffusa (da 0,1% a 0,4%), anche se il gap (quota di uomini dirigenti su quota di donne dirigenti) resta quasi invariato (4,8 nelle più piccole rispetto a 4,3 nelle sopra 100 dipendenti).

• ***I rapporti biennali: caratteristiche e rappresentatività del campione***

Delle 459 imprese che hanno compilato i questionari ne sono state analizzate 450.

Sono state escluse sei imprese agricole, due Aziende USL e l'Azienda Universitaria Ospedaliera di Careggi, per privilegiare il confronto con l'archivio ASIA che non comprende tali settori.

I dati analizzati si riferiscono al complesso dei dipendenti, anche se impiegati in altre regioni, poiché non sono a nostra disposizione informazioni per le unità locali presenti sul territorio toscano.

Tabella 2

IL CAMPIONE⁵ DI IMPRESE CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI CHE HA COMPILATO I RAPPORTI BIENNALI 2018-2019

	Imprese	Dipendenti	Imprese ASIA 2018	Dipendenti ASIA 2018	Peso su dipendenti ASIA	Peso su imprese ASIA
Fino a 499 dipendenti	393	78.675	588	111.417	70,6%	66,8%
500 dipendenti e più	57	107.373	75	112.573	95,4%	76,0%
TOTALE più di 100 dipendenti	450	186.048	663	223.990	83,1%	67,9%

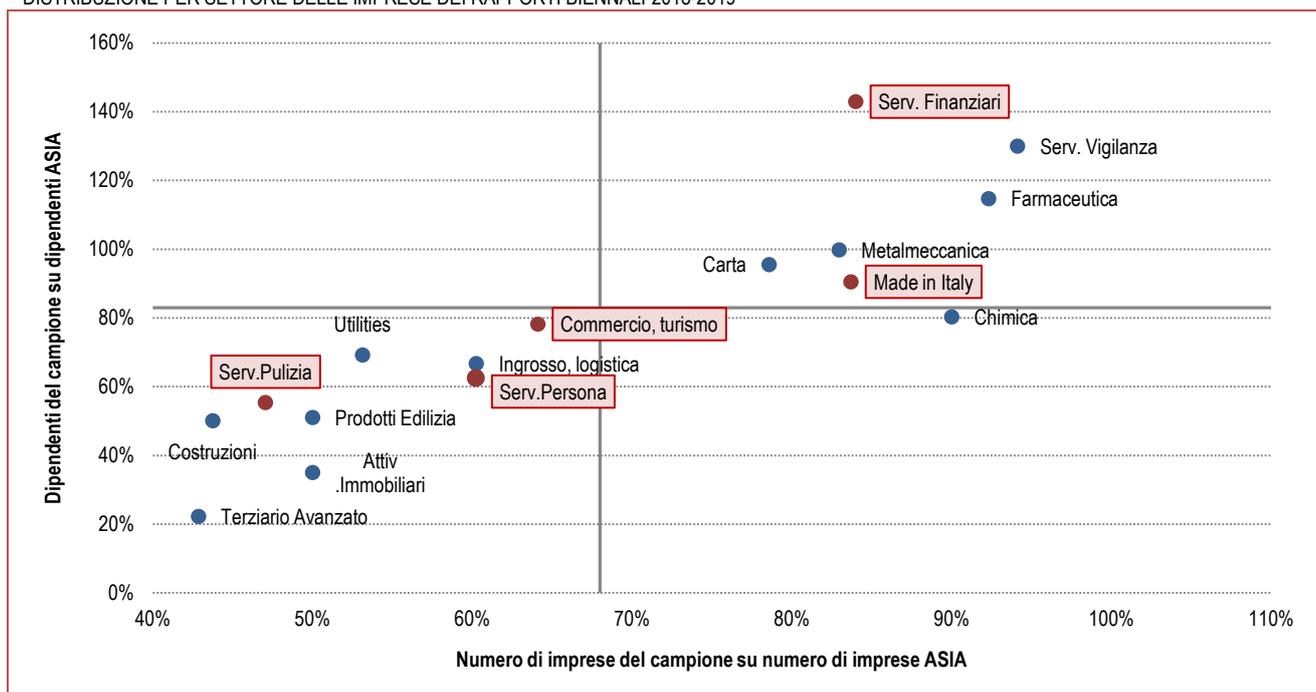
Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Rapporti Biennali 2018-2019 e ASIA Occupazione 2018

Tra queste 450 imprese 393 hanno una dimensione inferiore ai 500 dipendenti, mentre 57 la superano. La copertura del campione in termini di imprese è di circa il 68% e i 186mila dipendenti complessivi rappresentano l'83% dell'universo dei dipendenti delle medie e grandi aziende con sede in Toscana (95,4% di quelle con almeno 500 dipendenti e 70,6% di quelle fino a 499). Possiamo, quindi, considerare questo campione rappresentativo dell'universo delle medie e grandi imprese descritto dall'archivio ASIA.

Il grado di copertura appare, però, diversificato tra i settori di attività economica. In Figura 4 è riportato il rapporto tra le numerosità del campione e dell'universo, distintamente per numero delle imprese (asse orizzontale) e numero dei dipendenti (asse verticale), mentre in rosa sono evidenziati settori a maggiore presenza femminile. I punti nel quadrante in alto a destra mostrano le attività sovra-rappresentate nel campione (più del 68% delle imprese e dell'83% dei dipendenti dei corrispondenti settori nell'universo), mentre in basso a sinistra quelle meno rappresentate. Tra le attività a maggiore "femminilizzazione", evidenziate in rosso nel grafico, risultano meno presenti i servizi di pulizia e quelli alla persona; il commercio e i servizi turistici sono leggermente inferiori ai valori medi. Questa diversa composizione per settore, tra campione e universo, può influenzare l'analisi, svolta nel prossimo paragrafo, su qualifiche, retribuzioni e avanzamenti di carriera delle donne nelle medie e grandi imprese.

⁵ Sono state escluse sei imprese agricole, due Aziende USL e l'Azienda Universitaria Ospedaliera di Careggi.

Figura 4
DISTRIBUZIONE PER SETTORE DELLE IMPRESE DEI RAPPORTI BIENNALI 2018-2019



Fonte: Elaborazioni IRPET su Rapporti biennali 2018-2019

- ***I rapporti biennali: qualifiche, retribuzioni e promozioni***

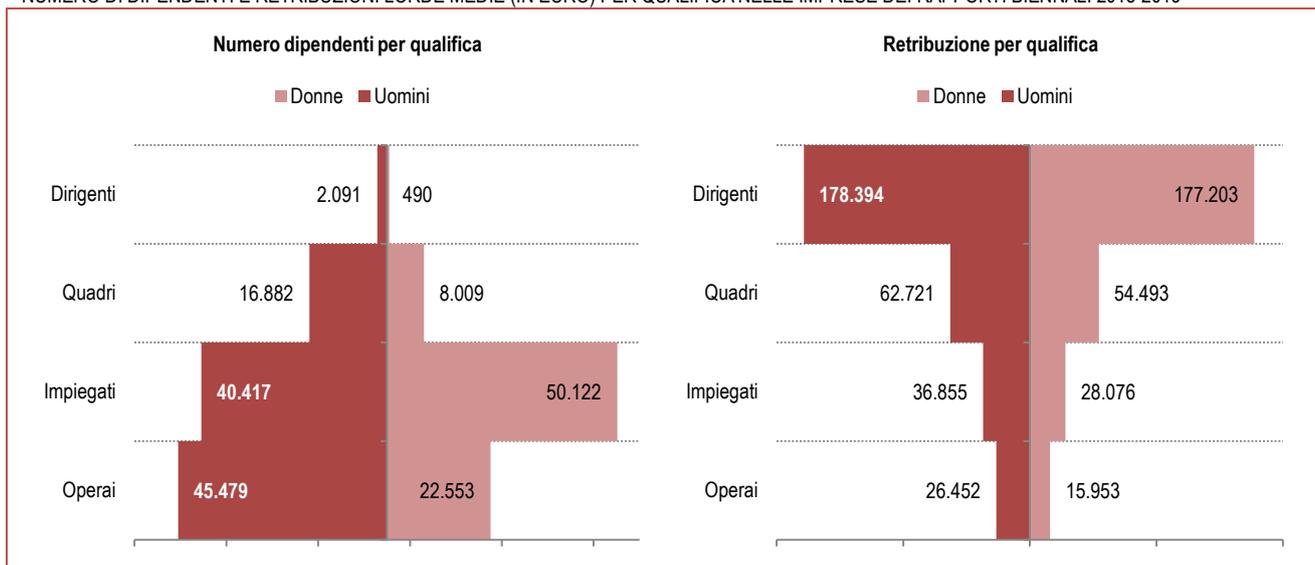
Ci soffermiamo adesso su quelle informazioni, contenute nei rapporti biennali, che forniscono indicazioni sulle possibilità di carriera delle donne nelle medie e grandi imprese: le qualifiche, le retribuzioni e le promozioni all'interno delle diverse qualifiche.

Come prima evidenza, le lavoratrici si concentrano tra gli impiegati, mentre i lavoratori tendono a suddividersi tra operai e impiegati (Fig. 5). A parità di qualifica, però, le retribuzioni medie lorde delle donne sono sempre inferiori a quelle degli uomini. In particolare, le donne operaie percepiscono circa 16mila euro annui a fronte dei 26mila dei colleghi, il 40% in meno. Tale dato è il risultato di differenze settoriali, oltre che di orario di lavoro⁶. Le operaie, infatti, tendono a essere occupate soprattutto nei servizi a bassa qualifica, mentre tra gli uomini sono molto presenti gli operatori dell'industria, meglio retribuiti. Le differenze salariali tra impiegati sono spiegate, probabilmente, dalla maggiore incidenza tra le donne del part-time e dalla distribuzione nelle diverse fasce⁷. Il gap retributivo tende a riallinearsi nelle qualifiche più alte: è più basso tra i quadri (8 mila euro in meno pari al -13%) e diventa quasi nullo tra i dirigenti (-1%). Le donne che raggiungono le posizioni apicali, quindi, in media guadagnano quasi quanto i colleghi uomini. Si tratta naturalmente dello specchio di una realtà specifica, quella delle medie e grandi imprese private, descritta, inoltre, da un campione che, come visto, presenta alcune distorsioni settoriali. Appare, comunque, evidente la scarsa propensione delle imprese a nominare dirigenti donne, solo 95 sulle 450 aziende del campione ne hanno almeno una. Le donne nelle posizioni di vertice rappresentano, quindi, una quota insignificante sul totale delle dipendenti (0,6%), nonché, ovviamente, una molto percentuale bassa sul complesso dei dirigenti (19%).

⁶ Nei rapporti biennali non vengono specificati gli orari di lavoro e le retribuzioni sono inserite per fasce.

⁷ Dati non a nostra disposizione.

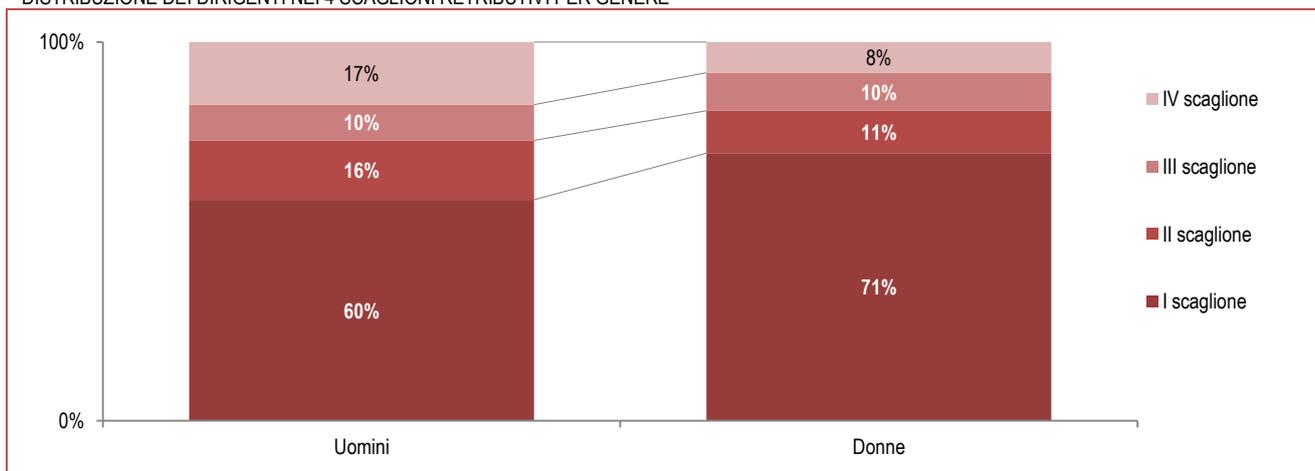
Figura 5
 NUMERO DI DIPENDENTI E RETRIBUZIONI LORDE MEDIE (IN EURO) PER QUALIFICA NELLE IMPRESE DEI RAPPORTI BIENNALI 2018-2019



Fonte: Elaborazioni IRPET su Rapporti biennali 2018-2019

Se scendiamo nel dettaglio delle posizioni dirigenziali, distinguendo per scaglione retributivo, notiamo che le donne si concentrano nella fascia più bassa (Fig. 6), il 71% a fronte del 60% maschile, mentre sono meno presenti nello scaglione retributivo più alto, il quarto (8% vs 17%).

Figura 6
 DISTRIBUZIONE DEI DIRIGENTI NEI 4 SCAGLIONI RETRIBUTIVI PER GENERE



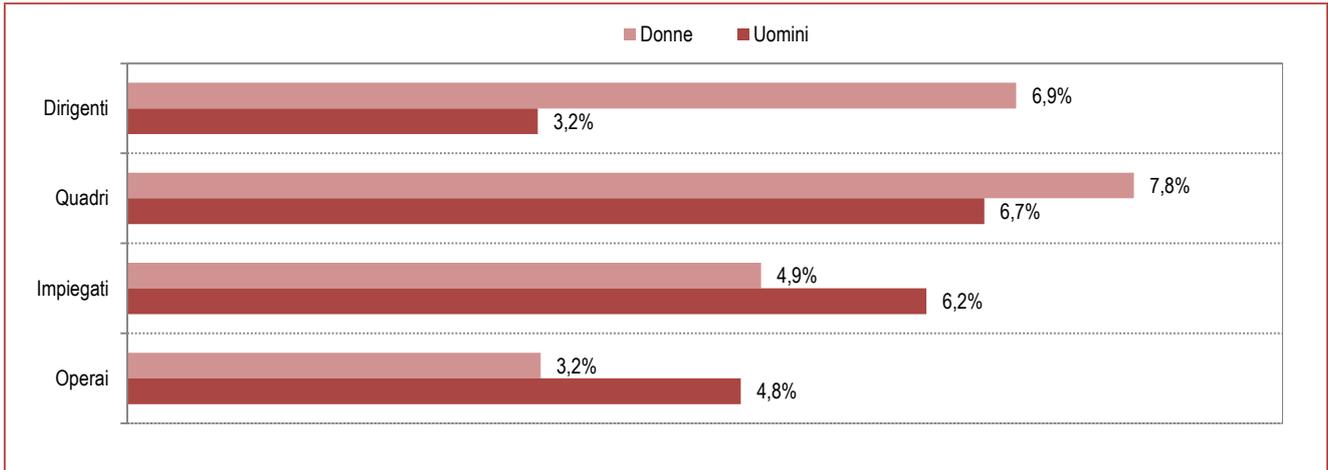
Fonte: Elaborazioni IRPET su Rapporti biennali 2018-2019

A questo aspetto si lega quello delle promozioni, che, tuttavia, è di difficile interpretazione perché dipende, non solo dalla posizione di partenza e quindi dalla distribuzione per genere nelle varie qualifiche, ma anche dalle regole aziendali, dall'anzianità e dai contratti collettivi.

Tra i dirigenti, dove le donne sono una minoranza (490 vs 2.091) la probabilità di ottenere una promozione è più alta per queste ultime (6,9% vs 3,2% degli uomini). Ciò probabilmente dipende dalla loro concentrazione nel primo scaglione retributivo. Anche tra i quadri, dove le donne sono la metà degli uomini, i tassi di promozione sono a favore delle donne (7,8% vs 6,7%).

Si osserva, invece, un gap a favore degli uomini sia tra gli impiegati, che tra gli operai (Fig. 7).

Figura 7
QUOTA DI PROMOZIONI PER QUALIFICA NELLE IMPRESE DEI RAPPORTI BIENNALI 2018-2019

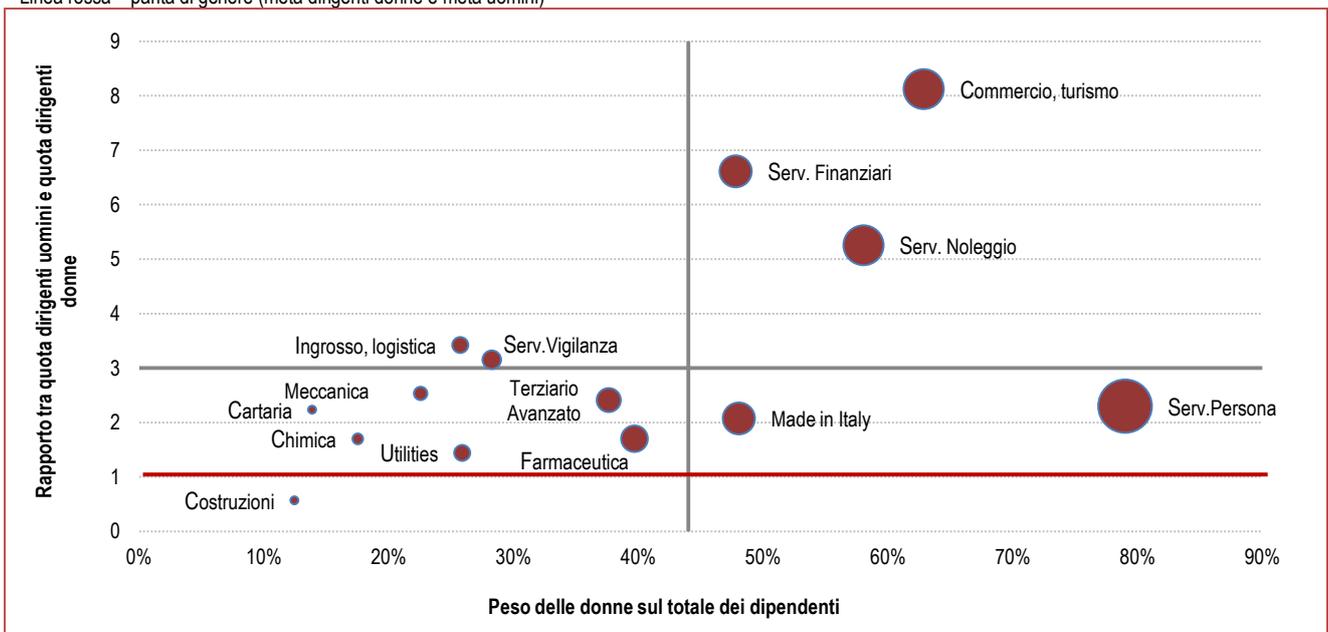


Fonte: Elaborazioni IRPET su Rapporti biennali 2018-2019

Mettendo in relazione la presenza delle donne sul totale dei dipendenti con il gap tra dirigenti maschi e femmine nei diversi settori, si rileva l'esistenza di una relazione negativa tra distanza di genere nelle posizioni apicali e incidenza del lavoro femminile. Altrimenti detto, nei settori dove la presenza maschile è dominante, si ha una maggiore diffusione delle donne tra i dirigenti, pur rimanendo sempre, con la sola eccezione dell'edilizia, inferiore alla parità di genere. Al di sotto del gap medio, pari a tre dirigenti uomini per una donna, troviamo, con valori inferiori a due, le utilities e le industrie della farmaceutica e della chimica. Tra 2 e 3 si collocano l'industria cartaria, la metalmeccanica e il terziario avanzato. Nei settori a maggior presenza di donne si osservano i due opposti rappresentati dal commercio e turismo – dove le dipendenti sono il 63% del totale – con un gap a sfavore delle dirigenti pari a 8, e i servizi alla persona con un gap di 2,3 e una presenza femminile del 79%.

Figura 8
QUOTA DI DONNE DEI SETTORI E GAP DI GENERE TRA I DIRIGENTI NELLE IMPRESE DEI RAPPORTI BIENNALI 2018-2019

La dimensione dei punti nel grafico è proporzionale alla percentuale di donne dipendenti del settore
Asse orizzontale: peso medio delle donne sul totale dei dipendenti (44%), Asse verticale: gap dirigenti donne/uomini (3)
Linea rossa = parità di genere (metà dirigenti donne e metà uomini)



Fonte: Elaborazioni IRPET su Rapporti biennali 2018-2019

L'attenuarsi del gap tra dirigenti uomini e donne al diminuire della presenza femminile è conseguente al fatto che l'incidenza delle donne laureate nei settori a dominante presenza maschile è decisamente maggiore rispetto a quella degli uomini, come si rileva dai dati dell'archivio ASIA occupazione (nei rapporti biennali questa informazione non è disponibile). Gli uomini nelle costruzioni e nell'industria sono in larga parte operai, mentre le donne, se laureate, svolgono mansioni più specializzate. In questi settori le laureate, hanno maggiori possibilità di carriera, sebbene non vada sottovalutato il fenomeno del sottoinquadramento. Ricordiamo che la disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro risulta dalla commistione di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale: le attività fortemente caratterizzate dalla presenza femminile coincidono spesso con quelle a minor retribuzione e a maggiore incidenza di part-time.

In questo spaccato, colpisce, infine, la sproporzione tra retribuzioni medie delle qualifiche più alte (quadri e dirigenti) rispetto a quelle più basse (operai e impiegati), cosicché se il 91% delle donne e l'85% degli uomini hanno salari modesti, esiste certo un problema di disuguaglianza sociale più marcato per la componente femminile, ma esso riguarda in generale la maggioranza dei lavoratori dipendenti.