



REGIONE DEL VENETO



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



Consigliera Nazionale
di Parità

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO

L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE

IN VENETO

Rapporto sulla situazione del personale
nelle aziende con oltre cento dipendenti

2016



La parità tra donne e uomini è oggi uno dei valori fondanti dell'Unione europea. La politica di genere nacque nel 1957, quando il principio di parità di retribuzione per lo stesso lavoro fu formalizzato nell'articolo 119 del Trattato di Roma.

Nonostante ancora oggi permangano delle disuguaglianze di genere, negli ultimi decenni l'Unione Europea ha raggiunto dei considerevoli progressi in questo ambito e ciò grazie alla promozione di nuove norme in materia di parità di trattamento, di integrazione di genere e alle misure specifiche di promozione e tutela delle donne nei contesti lavorativi.

Più di recente, la "Strategia per la parità tra donne e uomini" ha rappresentato il programma di lavoro della Commissione Europea in materia di uguaglianza di genere per il periodo 2010-2015. L'offerta di maggiori opportunità lavorative, riservate in particolare alle donne, è ricompresa tra le iniziative contemplate nella priorità dell'Unione Europea "Crescita Intelligente" (Europa 2020). A ciò si aggiungono le azioni in ambito di welfare territoriale ed aziendale, che il POR del Veneto per il periodo 2014-2020 promuove sostenendo interventi per l'accrescimento dell'occupazione, azioni di conciliazione dei tempi di vita/lavoro e la sperimentazione di nuove organizzazioni del lavoro nelle aziende, l'imprenditorialità femminile, la formazione.

Nel Veneto, la tendenza che si può constatare per questi ultimi anni è positiva, in quanto si rilevano un maggior numero di donne inserite nel mercato del lavoro e l'impegno verso una maggiore qualificazione conseguente a percorsi di formazione ed istruzione. Tuttavia, si rileva che le donne continuano ad essere impegnate maggiormente in settori meno retribuiti più che nelle posizioni apicali e decisionali.

Nell'ambito delle proprie politiche e nel rispetto delle priorità definite dall'Unione Europea, la Regione Veneto, nel ritenere fondamentale l'apporto della donna allo sviluppo sociale ed economico del territorio, ha promosso cospicui interventi a favore dell'inserimento lavorativo e dell'imprenditorialità femminile, della formazione, nonché della diffusione della coscienza di genere e delle buone prassi. L'attuazione di questi obiettivi, che possono essere riconosciuti trasversali, in quanto comuni a tutti i settori produttivi dell'economia locale, rafforza la responsabilità sociale e l'impegno delle Aziende venete, che, conseguiti prestigio e posizioni di rango anche globale, con la valorizzazione della propria componente femminile, possono rafforzare maggiormente la loro natura di patrimonio produttivo prezioso per la crescita del territorio e quindi dell'intero Paese.

Elena Donazzan

Assessore regionale all'istruzione,
alla formazione, al lavoro e pari opportunità

Questa è la seconda edizione del “Rapporto Biennale sull’occupazione femminile e maschile nel veneto” e rappresenta l’attuazione delle disposizioni del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che all’Articolo 46 impone alle aziende pubbliche e private, con più di cento dipendenti, la redazione di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile con periodicità biennale.

Ad una prima lettura dei dati del biennio (2014-2015), la raccolta dei quali quest’anno è stata ancor di più perfezionata grazie a sistemi automatizzati di controllo nella compilazione dei questionari ed all’introduzione di campi specifici per il tempo parziale, la situazione del lavoro femminile nel nostro paese continua ad essere un nodo controverso e che presenta numerose ambiguità.

Permangono un gap occupazionale di genere (seppur in diminuzione nella nostra regione), una marcata segregazione orizzontale e verticale nell’attribuzione di ruoli e competenze, una difficile conciliazione tra i tempi della famiglia e l’organizzazione del lavoro.

Pur fotografando solo una parte, anche se consistente, del mercato del lavoro del Veneto, alcuni punti interessanti sono subito evidenziabili.

Nella nostra Regione il tasso di occupazione femminile sembra “reggere”: hanno partecipato ai nostri questionari 1.057 aziende per un totale di oltre 585.000 occupati di cui ben il 46,8% donne.

Sul versante della carriera, rispetto ai rilevamenti precedenti, le donne quadro risultano più numerose e più capaci di “tenere” le loro posizioni, in un momento di complessiva erosione dei ruoli dirigenziali.

Circa il part-time, le donne che ne usufruiscono sono l’88% degli occupati totali, dato in linea con quelli di statistica ufficiale che collocano la nostra regione all’ultimo posto nel ricorso a riduzioni di orario da parte degli uomini: solo 6 su 100.

Uno spaccato, quello veneto, che sembra insomma riflettere l’andamento nazionale, ovvero una sostanziale tenuta dell’occupazione femminile seppur con ruoli, posizioni e percorsi di carriera ancora non equamente distribuiti tra i generi. Evidenze che vanno ulteriormente investigate.

La crisi di alcuni comparti e la tenuta di altri, le ancora scarse politiche per la conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro, il conseguente abbandono prematuro della carriera, sono tutti elementi che in qualsiasi caso pongono un allarme: senza una profonda innovazione sociale e culturale, che coinvolga in primis le politiche di genere, il futuro potrebbe non garantire le necessarie risposte ad un mercato del lavoro nel pieno di un cambiamento epocale.

In quest’ottica, continuerò ad alimentare il coinvolgimento e il dialogo tra

imprese ed istituzioni ed a sostenere politiche di sviluppo di un modello economico orientato alla tutela di genere, soprattutto nelle realtà in cui i sistemi di welfare non consentono di conciliare vita lavorativa e vita familiare, che prevedano efficaci incentivi al lavoro, all'impresitoria, alla responsabilità sociale d'impresa, alla contrattazione.

In questa pubblicazione son stati profusi impegno e passione di molte persone che hanno curato la raccolta, l'elaborazione, la lettura dei dati e soprattutto la relazione con il nostro oggetto di studio: le imprese.

Persone, senza il contributo delle quali, la realizzazione del libro non sarebbe stata possibile e a cui va la mia riconoscenza. In particolar modo, ringrazio l'Unità Organizzativa Sistema Statistico Regionale e la Direzione ICT e Agenda Digitale della Regione Veneto.

Infine la mia sentita gratitudine va soprattutto alle aziende che hanno partecipato e che sono le vere protagoniste del rapporto biennale e di questa pubblicazione, con l'augurio che la loro volontà di condivisione, resa patrimonio comune col lavoro di tutti, possa contribuire alla realizzazione sempre più concreta di politiche di genere e di pari opportunità sul nostro territorio.

Sandra Miotto

Consigliera regionale di parità del Veneto

Indice

| | |
|---|---------------|
| Cap. 1: L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle medie e grandi imprese..... | pag.8 |
| 1.1 La realtà veneta..... | pag. 9 |
| 1.2 La Rete delle Consigliere..... | pag.11 |
| 1.3 La Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia..... | pag.12 |
| 1.4 Il quadro normativo..... | pag.16 |
| 1.5 Il ruolo e le funzioni della Consigliera regionale di parità del Veneto..... | pag.19 |
| | |
| Cap. 2: Donne e uomini nel contesto veneto e nelle medie e grandi imprese..... | pag.22 |
| 2.1 Il contesto europeo, equilibrio di genere ancora distante | pag.23 |
| 2.2 La parità di genere nel contesto veneto: luci e ombre.... | pag.24 |
| 2.3 Le donne e gli uomini dell'indagine sul personale nell'aziende con oltre cento dipendenti..... | pag.29 |
| | |
| Cap. 3 - La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile..... | pag.38 |
| 3.1 Più assunzioni per le donne, ma meno le promosse..... | pag.39 |
| 3.2 L'occupazione per tipo di contratto..... | pag.40 |
| 3.3 La mobilità occupazionale nelle aziende..... | pag.46 |
| | |
| Cap. 4 - Formazione e retribuzione: puntare all'equità | pag.52 |
| 4.1 La formazione aziendale: un diritto per il lavoratore..... | pag.53 |
| 4.2 Lo svantaggio retributivo delle donne..... | pag.55 |
| Capitolo 5 - Conclusioni. Da politiche di pari opportunità a politiche per il benessere comune..... | pag.62 |



L'indagine sulla situazione
del personale maschile e
femminile nelle medie e
grandi imprese

Capitolo 1 - L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle medie e grandi imprese

1.1 La realtà veneta

L'informatizzazione dei dati

La raccolta dei dati per la realizzazione del "Rapporto Biennale sull'occupazione maschile e femminile in Veneto" è iniziata con la prima edizione 2012/2013 ed ha visto il consolidarsi di una stretta collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di parità e la Direzione ICT e Agenda Digitale della Regione Veneto.

Mediante la stipula di un'apposita convenzione, è stato acquisito un software messo a disposizione dalla Consigliera di Parità Nazionale (lo stesso utilizzato al medesimo scopo dalla Regione Lombardia) sulla cui interfaccia WEB, presente in una pagina dedicata sul portale regionale della Consigliera, le imprese coinvolte sono state chiamate ad inserire i loro dati.

In quest'ultima edizione, perfezionato il database attraverso campi di compilazione obbligatori e "cross-checked", l'Ufficio della Consigliera ha assistito costantemente le imprese nell'inserimento dei dati nell'applicativo, accompagnandole nella conoscenza del nuovo strumento, chiarendo dubbi eventuali e supportandole nella compilazione del rapporto.

Questo lavoro a stretto contatto con le imprese ha anche portato l'Ufficio a confrontarsi con una serie di criticità, la maggior parte delle quali dovuta al fatto che le tabelle del Rapporto, definite nel 1996, non potevano aver recepito le evoluzioni del sistema economico-produttivo e tantomeno i cambiamenti delle regole del mercato del lavoro intervenuti negli anni.

La rilevazione del biennio 2014-2015

Grazie al consolidarsi e all'evolversi delle procedure informatizzate, in questa seconda edizione sono state ulteriormente perfezionate le rilevazioni dei dati richiesti.

Oltre ai sopracitati controlli automatici sulle risposte fornite dalle imprese (*cross-checking*), in modo da garantire la coerenza fra le diverse tabelle del questionario, all'interno dei dati sul monte retributivo complessivo è stata inserita una voce di dettaglio relativa alle retribuzioni corrisposte al personale impiegato in regime di part-time.

In riferimento all'ultima rilevazione, raffrontandola al biennio precedente, si evidenzia migliore completezza ed accuratezza nella compilazione dei questionari con una conseguente maggior attendibilità complessiva.

La data di scadenza per l'inserimento dei dati (30 aprile 2015) è stata rispet-

tata da quasi tutte le imprese, a dimostrazione della crescente sensibilità sulle tematiche oggetto del rapporto.

Il monitoraggio nel Veneto

I dati raccolti sono stati analizzati ed elaborati statisticamente in modo da poter essere letti ed interpretati in maniera organica e coerente ed hanno riguardato: lo stato di assunzione del personale dipendente, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o di qualifica, i licenziamenti, i prepensionamenti e pensionamenti, la retribuzione corrisposta.

Per ognuno di questi ambiti, è stato evidenziato il dato relativo al personale femminile.

Le attività di rielaborazione, computo ed approfondimento sono state svolte, su impulso della Consigliera, dall'Unità Organizzativa Sistema Statistico Regionale e col contributo della Direzione ICT e Agenda Digitale della Regione Veneto.

Attraverso gli indicatori, i grafici e le tabelle proposte nei seguenti capitoli, vengono evidenziati i divari di genere esistenti all'interno del tessuto produttivo regionale, offrendo al lettore interessanti spunti di riflessione sulla situazione del personale occupato nel Veneto .

Questa pubblicazione può anche costituire non solo un utile elemento di valutazione sullo stato di salute della cultura della parità tra uomo e donna negli ambienti di lavoro, ma può altresì fornire indicazioni utili per elaborare interventi e politiche regionali mirati alla prevenzione di fenomeni di discriminazione e abuso.

Oltretutto agli addetti ai lavori, la speranza è che questo volume possa rappresentare uno strumento di sensibilizzazione culturale per protagonisti e stakeholder del mondo economico-produttivo (parti datoriali, sociali, sindacali e le istituzioni).

Nelle sue funzioni, la Consigliera ha coinvolto e responsabilizzato imprese e parti sociali nell'analisi e risoluzione dei casi collettivi seguiti e nelle varie attività di promozione in pubblico (convegnistica, pubblicazioni, relazioni, social media, Internet). In un'ottica di mainstreaming, la Consigliera regionale si è mossa in sinergia con altri enti ed organismi realizzando e sviluppando proposte, partenariati, convenzioni e protocolli di intesa.

Tra le molteplici collaborazioni esistenti, meritano un particolare cenno le seguenti:

- la Rete delle Consigliere che, operando a livello territoriale di Provincia e Città Metropolitana con propri compiti specifici, si riunisce periodicamente con la Consigliera di Parità regionale. La Rete è un luogo di

L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle medie e grandi imprese

dialogo e confronto, un raccordo di condivisione costruttiva di linee di programmazione e di sperimentazione.

- la Direzione Interregionale del Lavoro (di cui al DPCM n. 121/2014 e D.M. del 4/11/2014) che, in collaborazione con la Consigliera regionale, adotta iniziative utili a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità di genere.

All'attività della Rete delle Consigliere e della Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia sono dedicati gli approfondimenti che seguono.

1.2 La Rete delle Consigliere¹

Le Rete delle Consigliere delle Province e della Città Metropolitana svolge a livello locale attività di contrasto alla discriminazione e alle molestie di genere nei luoghi di lavoro.

L'ambito territoriale di operatività locale, permette alle Consigliere provinciali di concentrare le proprie azioni sulle situazioni individuali, e cioè di singoli lavoratori, in sede conciliativa ma anche giudiziale.

Le Consigliere sono figure che la legge istituisce a promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione nel mondo del lavoro. Si occupano quindi, nella ricerca di soluzioni, di mediare e risolvere con le parti sociali (sindacali e datoriali) contenziosi che possano riguardare le posizioni dei lavoratori e delle lavoratrici in relazione a problematiche di genere.

Nella completa autonomia del loro operato, le Consigliere, grazie all'efficace contatto che mantengono col territorio, esercitano, inoltre, quella preziosa funzione di raccordo che consente a progetti e politiche di genere elaborate a livello regionale, di poter trovare una concreta attuazione.

La Rete delle Consigliere viene coordinata, in queste sue importanti funzioni, dalla Consigliera di Parità regionale.

La presente indagine restituisce una fotografia realistica, anche da una prospettiva provinciale, della condizione di genere nel mercato del lavoro Veneto. I risultati non si distanziano dal trend storico del nostro paese in tema di lavoro femminile: anche nel biennio oggetto della presente ricerca, si conferma una cultura del lavoro non amica delle donne, che nella nostra regione ancor più si configura come una vera e propria segregazione occupazionale. Alcune professioni risultano così ancora a predominanza femminile: l'infermiera, l'ausiliaria sanitaria, la commessa, l'impiegata, la segretaria, l'addetta alle pulizie, la barista, la cameriera ai piani. All'aumento dei livelli

¹ A cura delle Consigliere di Parità provinciali Anna Maria Barbierato, Stefania Barbieri, Grazia Chisin, Michela Mainardi, Rossana Mungiglio, Paola Poli, e della Città Metropolitana Annalisa Vegna.

di istruzione delle donne non segue quindi un pari riconoscimento professionale e permane il gap salariale.

Sono ancora poche, inoltre, le posizioni apicali occupate da donne.

L'indagine pone altresì in evidenza un fatto importante: seppur debole, anche per fattori congiunturali legati alla crisi, si registra una crescita dell'occupazione femminile.

Il maggior flusso di ingressi delle donne nel mercato del lavoro ed il mantenimento occupazionale o il loro spostamento in classi di età più elevate, oltre ad esser legato a una maggiore scolarizzazione delle donne ed ai cambiamenti strutturali del mercato, fornisce indizi interessanti sui mutamenti socio-culturali occorsi nell'organizzazione e nei comportamenti familiari e riproduttivi.

Utilizzando anche i dati del presente Rapporto, le Consigliere continueranno nella loro azione di divulgazione e promozione di una cultura del cambiamento orientata all'attuazione delle politiche di Pari Opportunità, vigilando ed intervenendo, in qualità di pubblico ufficiale, in tutti i casi nei quali si riscontri o venga segnalata una discriminazione sul lavoro legata al genere.

1.3 La Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia²

La Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia è stata istituita in data 22 gennaio 2015, con l'entrata in vigore del Decreto riorganizzativo degli Uffici centrali e territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 121/2014. L'ambito di competenza territoriale della Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia si estende a quattro regioni e precisamente: Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna e Marche, in sostituzione delle sopresse Direzioni Regionali del Lavoro.

Sulla base del nuovo assetto istituzionale, secondo il combinato disposto del D.P.C.M. dd.14.2.2014 n. 121 e D.M. dd. 4.11.2014, la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia svolge, in particolare, le funzioni di coordinamento dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, di sviluppo dei rapporti con il sistema delle regioni e degli enti locali e degli altri organismi per la realizzazione di interventi sinergici in materia di mercato del lavoro, politiche attive del lavoro, nonché di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di programmazione e di coordinamento delle attività operative, nell'ambito territoriale di competenza, di interventi straordinari e speciali di vigilanza. Rientrano tra le competenze della Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia anche l'individuazione di linee di indiriz-

² A cura del Direttore della DIL di Venezia dott. Stefano Marconi. La versione completa di questo paragrafo è disponibile all'indirizzo <http://www.regione.veneto.it/web/consigliera-di-parita/loccupazione-maschile-e-femminile-in-veneto-edizione-20161>

L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle medie e grandi imprese

zo uniformante, il contributo nella definizione degli standard qualitativi dei processi di lavoro e il monitoraggio del livello di trasparenza ed imparzialità dell'azione istituzionale e dell'attuazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, il supporto dell'analisi del mercato del lavoro.

Tra i propri obiettivi la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia pone ai primi posti la lotta alle discriminazioni sul lavoro e la promozione della parità e delle pari opportunità, considerato il contesto istituzionale e normativo in cui opera. A tal proposito la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia reputa di notevole importanza l'attività di raccolta ed analisi dei dati, che effettua periodicamente in collaborazione con le Direzioni Territoriali del Lavoro, dal momento che rappresenta un'occasione di approfondimento delle ipotesi di discriminazione che possono eventualmente emergere durante l'attività ispettiva, nel corso della trattazione delle vertenze di lavoro, durante il rilascio dei provvedimenti di interdizione dal lavoro per le lavoratrici madri, nonché durante i colloqui con le lavoratrici madri ed i lavoratori padri che rassegnano le dimissioni nei primi tre anni di vita del loro bambino.

Va sottolineato, infatti, che ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs 124/2004, nell'ambito dell'attività di vigilanza, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è tenuto a controllare non soltanto l'effettiva regolarità dell'instaurazione dei rapporti di lavoro, ma ad accertare altresì il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale.

Riveste fondamentale importanza, anche, la verifica del rispetto della normativa sulla sicurezza nel lavoro, che si traduce in un esame delle effettive condizioni di lavoro, soprattutto delle persone più deboli, come le lavoratrici in stato di gravidanza e/o in puerperio.

Tale controllo avviene nel momento in cui il datore o, in difetto, la lavoratrice presenta una domanda di autorizzazione all'interdizione dal lavoro, per lo svolgimento di mansioni a rischio per la gravidanza e/o per il bambino, o per l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni più confacenti (art. 17 – lett. b) e c) - D. Lgs. 151/2001).

Proprio in questo ambito il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha recentemente apportato delle rilevanti innovazioni, predisponendo una nuova modulistica utilizzabile su tutto il territorio nazionale, sia per il datore di lavoro che per la lavoratrice, che è reperibile nel sito ministeriale all'indirizzo <http://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Modulistica>.

Per la lavoratrice la procedura risulta così semplificata: è necessario che consegni al datore di lavoro il certificato ginecologico attestante la gravidanza e la data presunta del parto. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare

tutte le misure previste dalla normativa per assicurare la tutela della salute della donna e/o del bambino. Laddove sia possibile adibire la lavoratrice a mansioni confacenti allo stato di gravidanza e/o allattamento, il datore di lavoro provvederà ad effettuare il necessario spostamento e comunicherà, eventualmente, alla Direzione Territoriale del Lavoro che sono state rispettate le procedure per la salvaguardia della salute e della sicurezza, peraltro già riportate nel Documento di Valutazione dei Rischi, che ogni azienda deve obbligatoriamente redigere. Laddove, invece, tale spostamento non sia possibile, il datore di lavoro invierà alla Direzione del lavoro competente, la richiesta di interdizione dal lavoro corredata da idonea documentazione. L'Ufficio effettuerà le dovute valutazioni e disporrà, nel caso, l'allontanamento dal lavoro fino dall'inizio dell'astensione obbligatoria o, ove previsto, fino a sette mesi successivi al parto.

E' importante sottolineare che la lavoratrice risulta "in maternità anticipata" dal momento della presentazione dell'istanza o, comunque, dell'emissione del provvedimento della Direzione del Lavoro competente per territorio.

La procedura risulta semplificata anche per l'azienda che utilizzerà la medesima modulistica, anche nell'ipotesi in cui abbia più unità locali in province diverse.

Nel caso in cui il datore di lavoro, pur avendo ricevuto il certificato di gravidanza o la certificazione attestante la nascita del bambino, non provveda ad adibire la lavoratrice a mansioni confacenti allo stato di gravidanza o di allattamento o non richieda un provvedimento di interdizione dal lavoro, la lavoratrice, attiverà l'intervento della Direzione del Lavoro segnalando tali circostanze, mediante l'utilizzo della modulistica presente nel sito. Sarà poi l'Ufficio competente ad istruire la pratica.

Il ruolo attivo di contrasto alle discriminazioni sul lavoro è svolto, mediante gli Uffici del Ministero del Lavoro, anche nell'ambito della procedura di convalida delle dimissioni delle/i lavoratrici/ori con figli di età inferiore ai tre anni (art. 55 D. Lgs. 151/2001). Al termine dell'acquisizione della dichiarazione diretta all'accertamento dell'autenticità della volontà dimissionaria, il personale incaricato, dopo aver illustrato alla lavoratrice e/o al lavoratore le tutele offerte dalla normativa, come espressamente previsto dalla modulistica in uso, provvede ad informare la/il dichiarante sulla possibilità di rivolgersi alla Consiglieria.

Tra le cause maggiormente ricorrenti di risoluzione/dimissioni riscontrate dalla Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia nell'anno 2015, attraverso il monitoraggio dei dati pervenuti dalle Direzioni Territoriali del Veneto, si evidenzia, al primo posto, per le lavoratrici madri, il desiderio di cura della prole in maniera esclusiva, mentre per i lavoratori padri il passaggio ad

L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle medie e grandi imprese

altra azienda. Si registra un elevato numero di casi di recesso di lavoratrici madri dovuti alla incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido e per mancata concessione del part-time /orario flessibile /modifica turni di lavoro. Per i lavoratori padri le altre motivazioni sono di varia natura, ma nella maggior parte dei casi non vengono specificate dagli stessi interessati.

I dati relativi alle dimissioni in parola, disaggregati per genere, per età, anzianità di servizio, settore produttivo di appartenenza, vengono condivisi a livello regionale e nell'ambito della Direzione Interregionale del Lavoro, per poi essere convogliati nelle statistiche nazionali. Il monitoraggio periodico dei vari fenomeni consente di analizzare un ampio spaccato del mondo del lavoro e stimola, nel contempo, momenti di approfondimento e informazione, quali conferenze, seminari, convegni, finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro con particolare riferimento al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Gli Uffici periferici del M.L.P.S. sono inoltre coinvolti anche qualora venga presentata un'istanza di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., innanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione, nella quale siano interessate/i lavoratrici/ori che ritengono di aver subito una discriminazione sul lavoro, fornendo informazioni sulla normativa esistente ed avvisando le parti interessate della possibilità di avvalersi dell'assistenza e tutela della Consigliera. Non da ultimo, va evidenziato che l'attività ispettiva può essere attivata su segnalazione della Consigliera di parità, soprattutto in quei casi che richiedono tempestività di intervento.

Nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, pertanto, la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia ritiene irrinunciabile la collaborazione avviata nel tempo con la Consigliera Regionale di Parità e, attraverso le Direzioni Territoriali del Lavoro, con le Consigliere Provinciali di Parità, ai fini della promozione dei principi di parità e di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici e della lotta ai fenomeni di discriminazione sui luoghi di lavoro. In quest'ottica di condivisione di valori e di azioni propositive, è stato pertanto rinnovato in data 24 ottobre 2016 il Protocollo d'intesa tra la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Veneto con il quale le parti si impegnano a sviluppare ulteriormente la stretta collaborazione portata avanti nel corso degli anni con la già Direzione Regionale del Lavoro del Veneto, e a porre in essere, nell'espletamento delle proprie funzioni istituzionali, ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere le forme di discriminazione fondate sul sesso.

La sinergia operativa si articolerà sostanzialmente sui seguenti piani:

- promozione di incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, elaborando modalità di comunicazione e di intervento ritenute maggiormente adeguate nel perseguire gli scopi già delineati;
- organizzazione in ambito regionale e provinciale riunioni periodiche finalizzate al monitoraggio delle condizioni di parità sui luoghi di lavoro;
- sviluppo di strumenti e procedure che consentano una migliore comunicazione e un flusso continuo di informazioni tra i diversi organismi, efficace alla mirata pianificazione dell'attività di vigilanza, addivenendo pure alla concertazione degli interventi, anche al fine di accertare e sanzionare fenomeni di discriminazione;
- analisi annuale congiunta degli elementi risultanti dai reports, che vengono compilati dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, riportando i dati contenuti nelle dichiarazioni rilasciate dalla lavoratrice-madre/lavoratore-padre dimissionari ex art 55 D.lgs. 151/2001, nonché dalle informazioni desumibili dai rapporti biennali trasmessi dalle aziende.

In particolare, in caso di segnalazione di inottemperanza all'obbligo di invio del rapporto biennale sulla situazione occupazionale maschile e femminile delle aziende che occupano oltre cento dipendenti (secondo la procedura e la tempistica previste dall'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità) la Direzione Interregionale del Lavoro si attiverà per diffidare l'azienda inadempiente al rispetto della normativa, sanzionando l'eventuale ritardo della dovuta comunicazione.

Tutto ciò premesso, porta alla convinzione che il prossimo avvio dell'Agenzia "Ispettorato Nazionale del Lavoro" sommerà i punti di forza del Ministero, dell'INPS e dell'INAIL in tema di prevenzione e controlli nei svariati settori produttivi che impiegano risorse umane, il che comporterà per le Consigliere di Parità un sempre più intenso coinvolgimento nella pianificazione di sinergie strategiche volte ad incentivare una consapevole conoscenza degli obblighi in capo alle aziende dei correlati diritti dei dipendenti.

1.4 Il quadro normativo

La legge n. 125 del 10 aprile 1991 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro") introduce all'articolo 9 l'obbligo della redazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti, un obbligo poi disciplinato dall'articolo 46 del "Codice delle

L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle medie e grandi imprese

pari opportunità tra uomo e donna", decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006.

Scopo della disposizione è realizzare su ciascun territorio regionale del Paese un sistema di informazione e costante monitoraggio, svolto secondo distinzioni di genere, delle situazioni aziendali nei vari settori economici, da cui trarre elementi utili a valutare l'effettiva realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne nell'attività lavorativa e professionale. La raccolta dei dati del Rapporto e la loro elaborazione rientrano nelle funzioni della Consigliera o del Consigliere regionale di parità, che nel suo ruolo di pubblico ufficiale ha l'impegno a promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione per le donne e gli uomini nel lavoro, secondo i compiti affidati dalla stessa legge n.125/1991. I dati sono stati elaborati dalla Unità Organizzativa Sistema Statistico regionale, che ha curato la redazione dei capitoli che ne restituiscono una loro lettura, inserendoli anche nel più ampio contesto regionale di riferimento, rispetto al quadro economico-produttivo ed occupazionale.

Le aziende tenute all'obbligo

Le aziende rientranti nell'ambito di applicazione della norma, ossia tenute a osservare l'obbligo al rapporto, sono le imprese private e pubbliche che occupano oltre cento dipendenti.

Per quanto riguarda in particolare le aziende pubbliche, sono da intendersi incluse nella categoria presa in esame, oltre alle imprese a partecipazione statale anche le aziende autonome dello Stato, nonché le aziende regionali. Vi rientrano, altresì, gli enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali e gli enti pubblici economici in generale. Non sono invece tenuti a compilare il rapporto gli enti pubblici non economici e gli enti locali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane).

Determinazione del limite dei cento dipendenti

Ai fini della determinazione dell'organico che fa sorgere l'obbligo di trasmissione del rapporto, ogni azienda deve effettuare il calcolo con riferimento al 31 dicembre di ciascun anno del biennio; pertanto, anche qualora un'impresa avesse più di cento lavoratori al 31 dicembre del primo anno del biennio ma non più di cento al 31 dicembre del secondo o viceversa, è comunque chiamata a presentare il prospetto della sua situazione. Quanto all'organico da prendere in considerazione nel computo dei dipendenti, all'azienda è chiesto di considerare tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratti atipici, i cassintegrati, i dipendenti in aspettativa e le lavoratrici

in maternità. La rilevazione avviene tramite un report apposito, il medesimo a livello nazionale, le cui tabelle costituiscono l'allegato al decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 17 luglio 1996 ("Indicazione alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile").

Trasmissione del rapporto

A ciascuna azienda è chiesto di trasmettere il rapporto compilato alla/al Consigliera/e regionale di parità competente per territorio e alle rappresentanze sindacali aziendali della regione ove è ubicata la sua sede legale. L'azienda che abbia unità produttive con oltre cento dipendenti in altre regioni è tenuta a trasmettere il rapporto sia alla/al Consigliera/e di parità della regione della sede legale sia a quella/o dove insiste l'unità locale con più di cento dipendenti.

Modalità di redazione e termini di presentazione

Secondo quanto stabilito, il rapporto deve essere redatto e trasmesso entro il 30 aprile dell'anno successivo al biennio di riferimento.

Pur concernendo l'intero complesso aziendale, è richiesto di compilare il rapporto con riferimento a ciascuna unità produttiva in cui si articola ogni singola azienda.

Conseguenze del mancato invio del rapporto

Nel caso di mancata trasmissione del rapporto – secondo quanto previsto sempre dall'art. 46 del Codice delle pari opportunità – la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia, su segnalazione della/del Consigliera/e regionale di parità e delle rappresentanze sindacali aziendali, diffida le aziende ad adempiere all'obbligo entro 60 giorni dalla scadenza. Nel caso di inottemperanza al provvedimento di diffida, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa di cui all'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1995, n.520 con importo da € 515 a € 2.580. Nei casi più gravi, infine – come ad esempio il persistente inadempimento dell'azienda – può essere disposta, da parte degli organi erogatori e su segnalazione della Direzione interregionale del Lavoro, la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

In proposito si evidenzia che con la circolare n. 31 del 26 marzo 2001 il Ministero del Lavoro ha ritenuto che, nell'esercizio della loro funzione di controllo, anche gli ispettori delle Direzioni territoriali possono compiere gli accertamenti di cui sopra.

1.5 Il ruolo e le funzioni della Consigliera regionale di parità del Veneto

La Consigliera di parità regionale è una figura istituita dalla Legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e ridefinita nel capo IV del Decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le Consigliere di parità regionali, effettive e supplenti, sono nominate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità, su designazione delle Regioni.

Ruolo: la Consigliera di parità svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro; nell'esercizio di tali funzioni è un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza per ragione del suo ufficio.

Competenze: la Consigliera di parità rileva le situazioni di squilibrio di genere; promuove progetti di azioni positive e la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali; dà sostegno alle politiche attive del lavoro; promuove l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; collabora con le Direzioni regionali e provinciali del Lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni; diffonde la conoscenza e lo scambio delle buone prassi e promuove attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione; verifica i risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive; collabora con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

La Consigliera regionale di parità è anche competente qualora rilevi l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni lavorative (compresa la retribuzione), nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive, ecc.

Altre competenze: in ottemperanza alla legge 215/2012, qualora la Consigliera regionale di parità ravvisi che negli atti di nomina delle Commissioni di concorso delle Pubbliche amministrazioni non siano riservati alle donne almeno un terzo dei posti dei componenti, salvo motivata impossibilità, dovrà diffidare l'amministrazione a rimuovere la violazione.

La Consigliera monitora, inoltre, che i rinnovi dei consigli di amministra-

zione, dei collegi sindacali e delle aziende soggette alla legge 120/2011 rispettino la normativa; nel caso ciò non accada, potrà porre in essere azioni positive attraverso una diffida.

La Consigliera regionale di parità è componente effettiva della Commissione per la Concertazione delle Parti sociali della Regione del Veneto, della Commissione regionale per la Realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna, del Comitato regionale per la Bioetica, dell'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psicosociale nei luoghi di lavoro, del Gruppo di lavoro per la valorizzazione del ruolo della donna in agricoltura, del Comitato di Sorveglianza del POR Veneto 2014-2020 e figura tra i promotori del Tavolo regionale permanente della Carta per le Pari opportunità e per l'uguaglianza nel lavoro.

2

Donne e uomini nel
contesto veneto e nelle
medie e grandi imprese

Capitolo 2 – Donne e uomini nel contesto veneto e nelle medie e grandi imprese

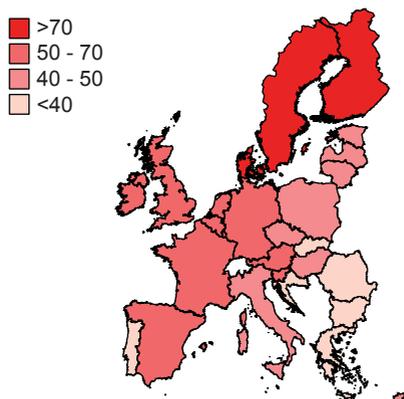
L'Unione Europea ha tra i suoi valori fondanti il riconoscimento della parità di genere e incentiva la prospettiva di genere nell'adozione di tutte le politiche e degli indirizzi di governance. Inoltre, promuovere la parità uomo-donna è vitale per la crescita economica, la coesione e la competitività e può anche essere un'efficace risposta all'attuale crisi economica.

In questo capitolo si parte da una breve panoramica europea sull'uguaglianza uomo-donna per passare al contesto veneto e in seguito all'analisi dei risultati emersi nella seconda edizione dell'indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti che operano nel territorio veneto, condotta dall'Ufficio Consigliera Regionale di Parità del Veneto per il biennio 2014/2015. Nei due capitoli seguenti vengono analizzati ulteriori risultati dell'indagine relativi all'occupazione per contratto, alla mobilità lavorativa, alla formazione e alla retribuzione dei dipendenti.

2.1 Il contesto europeo, equilibrio di genere ancora distante

Cinque sono le priorità europee per la parità di genere, sancite dalla Carta per le donne adottata nel 2010 dalla Commissione europea: indipendenza

Fig. 2.1.1 - Gender Equality Index (*) in Europa - Anno 2015



(*) Dove 1=massima disuguaglianza di genere e 100=piena uguaglianza di genere

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati European Institute for Gender Equality

economica, pari retribuzione per lo stesso lavoro, parità nei processi decisionali, dignità, integrità e fine della violenza sulle donne, parità tra uomini

e donne nelle azioni esterne. Questo impegno è assunto anche nel Patto europeo per la parità di genere 2011-2020 del Consiglio europeo, ed è parte integrante della Strategia Europa 2020.

Anche il Gender Equality Index, elaborato dall'European Institute for Gender Equality¹, rileva che in Europa l'obiettivo della parità è ancora distante: l'indicatore che è una sintesi della disuguaglianza tra uomini e donne in diverse aree della vita (partecipazione al lavoro, opportunità economiche, scolarità ed educazione, gestione del tempo libero, rappresentanza politica, salute), assume un valore medio per l'UE28 di 52,9 punti su una scala da 1 a 100, dove 1 rappresenta l'assoluta disuguaglianza di genere e 100 la condizione di perfetta parità tra uomo e donna.

I Paesi del Nord Europa sono i più egualitari, con un valore dell'indicatore superiore a 70, fanalino di coda la Romania con solo 33,7 punti. L'Italia, con un punteggio di 41,1 è confinata nella parte più bassa della graduatoria, al 22° posto.

2.2 La parità di genere nel contesto veneto: luci e ombre

Al 31 dicembre 2015 la popolazione residente in Veneto è di 4.915.123 abitanti, di cui il 51% donne e il 49% uomini. Per la prima volta dal 1960 la popolazione risulta in diminuzione rispetto all'anno precedente: oltre 12mila unità in meno. Il calo delle nascite è una delle cause che ha determinato la diminuzione di popolazione e tra i fattori che contribuiscono a questa diminuzione ci sono le difficoltà della donna di conciliare lavoro e famiglia, ancora fortemente a suo carico. Se, infatti, da un lato vi sono motivi strutturali, legati al concludersi della vita riproduttiva della cospicua generazione di donne nate nel baby-boom, dall'altro vi è stata una variazione del modello di fecondità, ovvero del numero medio di figli che ciascuna donna mette al mondo. Questo indicatore negli ultimi anni si affievolisce e per il Veneto passa da 1,5 figli nel 2010 a 1,39 solo 5 anni dopo. Anche il contributo positivo delle donne straniere che fino a qualche anno fa era particolarmente accentuato, con un numero medio di figli per donna di 2,71 nel 2008 oggi si sta affievolendo (2,08).

La difficoltà di conciliare la maternità con la formazione, l'indipendenza abitativa e l'occupazione, provoca lo spostamento della maternità verso età via via più avanzate; se nel 1980 si partoriva in media a 27,6 anni, nel 2014 l'età media al parto diventa di 32 anni. In questo modo, però, si accorcia la vita feconda e diventa più frequente rimanere senza figli: se tra 100 nate nel 1960 solo 16 rimanevano senza figli, tra 100 nate nel 1970 diventano 25. Si

¹ L'European Institute for Gender Equality è un organo autonomo dell'Unione Europea, istituito per promuovere l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni tra cittadini europei in base al genere.

tratta di cambiamenti non imputabili ad un mutato desiderio di maternità, dato che, in media, si continua a desiderare di avere almeno 2 figli.

Le donne recuperano nella scolarizzazione...

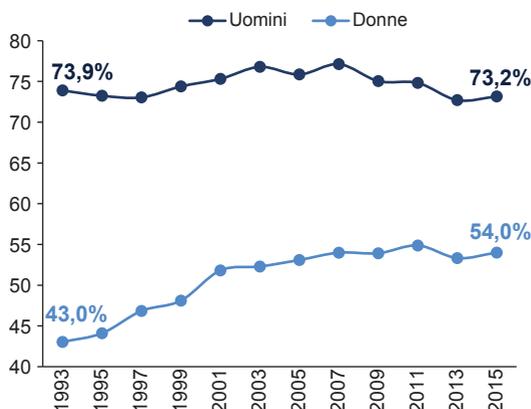
Grande impulso verso la parità di genere è data dalla scolarizzazione. Nel corso degli anni le donne hanno cercato di migliorare la propria posizione sociale attraverso l'istruzione; questo fenomeno appare evidente osservando i titoli di studio delle diverse generazioni: fra le donne più anziane, la percentuale di diplomate e laureate è quasi la metà di quella degli uomini, ma la distanza diminuisce con il diminuire dell'età, fino ad invertire il segno della relazione nelle generazioni più giovani.

Pur essendo lontani dai livelli europei, quasi una donna su tre in Veneto in età 30-34 anni è laureata, mentre tale rapporto fra gli uomini si ferma a uno su cinque. Si tratta questo di un indicatore europeo, che entro il 2020 dovrebbe raggiungere il 40%.

... ma al lavoro sono ancora penalizzate

L'aumento della scolarizzazione femminile si accompagna ad una maggiore partecipazione al mercato del lavoro. Secondo i dati della rilevazione sulle Forze Lavoro condotta da Istat, in poco più di vent'anni, la differenza fra il tasso di occupazione maschile e femminile è passato da circa 31 punti percentuali a poco più di 19. Inoltre, il livello di occupazione degli uomini è variato di poco e ha risentito della crisi economica degli ultimi anni, mentre

Fig. 2.2.1 - Tasso di occupazione (*) per sesso. Veneto - Anni 1993:2015



(*) Tasso di occupazione = (Occupati 15-64 anni/Popolazione 15-64 anni)x100

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

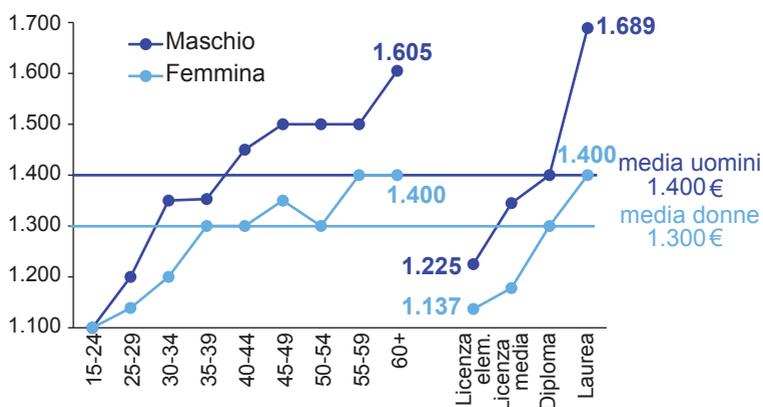
l'occupazione femminile è cresciuta costantemente, fino a raggiungere nel 2013 il 54,9% e il 54% nel 2015.

Nonostante questa maggiore emancipazione femminile, la parità di genere all'interno del mercato del lavoro sembra ancora lontana: le posizioni apicali (dirigenti, quadri, ma anche imprenditori) sono ricoperte soprattutto da uomini, così come le libere professioni sembrano essere prerogative maschili (ogni 100 uomini dirigenti, ci sono solo 39 donne e ogni 100 liberi professionisti, 36 donne). Le donne svolgono maggiormente lavori impiegatizi e rivestono un ruolo importante come coadiuvanti nelle aziende familiari.

Queste differenze si riflettono in parte sul reddito: considerando solamente gli occupati dipendenti a tempo pieno per non distorcere la stima dal maggior ricorso della donna ai lavori part-time, un uomo in Veneto nel 2015 guadagna circa 100 euro al mese in più della donna, ma in altre regioni come la Lombardia e la Liguria le differenze sono ancora più evidenti (le donne guadagnano 200 euro in meno). Inoltre, il differenziale retributivo è presente anche a parità di livello: un dirigente uomo in Veneto guadagna circa 220 euro di più di una dirigente femmina, un quadro oltre 360 euro in più rispetto alla collega e un impiegato 160 euro.

La differenza salariale, poi, si amplifica con l'aumentare dell'età, a testimonianza di quanto sia più difficile per una donna seguire la stessa carriera professionale degli uomini e raggiungere gli stessi risultati. Fra i 15 e 24enni, il guadagno è poco più di 1.000 euro, indipendentemente dal sesso, mentre

Fig. 2.2.2 - Reddito medio dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per sesso, età e titolo di studio. Veneto - Anno 2015



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

dopo i 40 anni gli uomini hanno uno stipendio significativamente più alto delle donne fino ad arrivare ad oltre i 200 euro dopo i 60 anni. Del resto una paga più bassa durante gli anni di lavoro e qualche “buco” nella contribuzione, causato dalla necessità di interrompere o rinunciare alla carriera per accudire i figli o curare i familiari anziani e disabili, penalizza le donne in termini di reddito anche nelle età più avanzate: in Veneto le donne che vivono con una pensione esigua, sotto i mille euro al mese, sono quasi la metà, a fronte del 22,5% dei pensionati uomini.

Ma gli scarti più evidenti si registrano osservando i titoli di studio: una donna laureata guadagna mediamente 1.400 euro al mese, ossia quasi 290 euro in meno degli uomini con lo stesso titolo di studio.

Conciliare famiglia e lavoro, ancora sulle spalle delle donne

La qualità dell'occupazione si lega anche alla possibilità di conciliare il lavoro retribuito con le attività di cura familiari. Nonostante la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia in crescita, nella maggior parte dei Paesi occidentali il peso del lavoro domestico continua a gravare principalmente sulle spalle delle donne. Il Gender Equality Index medio europeo calcolato nell'ambito dei soli compiti domestici e di cura, infatti, è ben lontano dalla parità (100) attestandosi appena a 42,8 punti, e per l'Italia è ancora più basso (40,4). Contrariamente a quanto ci si aspetterebbe, ovvero che all'impegno lavorativo fuori casa delle donne corrisponda una maggior condivisione dei compiti tra i partner dentro casa, in realtà sono ancora le donne a sostenere la maggior parte del carico di lavoro destinato alle attività domestiche e all'accudimento e cura di figli e familiari. Una realtà che emerge anche dall'indice di asimmetria del lavoro familiare: in Veneto, nel caso di coppie in cui lavora solo l'uomo, la donna svolge l'80% del lavoro familiare; se entrambi i partner lavorano, lo squilibrio diminuisce ma non di molto dato che la donna continua a farsi carico del 70% delle incombenze familiari.

Ed è così che il tasso di occupazione delle donne con figli è, per tutte le età, più basso di quello delle donne senza figli, lasciando in evidenza quanto ancora bisogna lavorare anche per la creazione di politiche efficaci sulla conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita familiare. In particolare, essere in coppia con figli è penalizzante rispetto ad essere single, con una perdita in media di circa 20 punti percentuali nel tasso di occupazione. Il tasso di occupazione è più alto quando la madre è sola e quindi è l'unica percettrice di reddito.

La conciliazione fra tempi di lavoro e tempi familiari risulta anche più complessa se gli orari di lavoro sono disagiati. Molte donne e uomini con figli si trovano a dover lavorare di sera o di notte, di sabato o di domenica: in

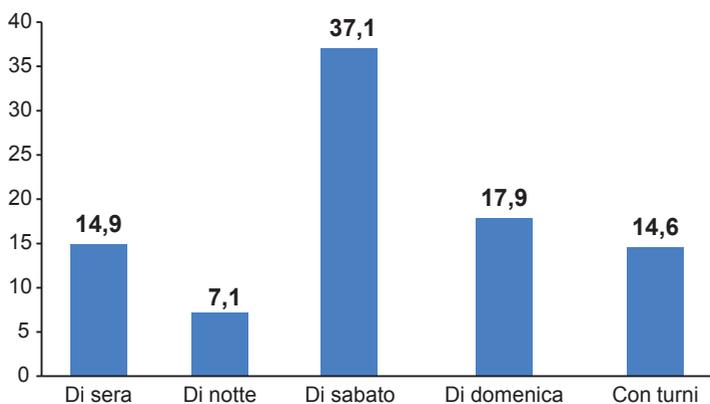
Tab. 2.2.1 - Tasso di occupazione femminile (*) per età e condizione familiare. Veneto - Anno 2015

| | 25-34 | 35-44 | 45-54 |
|------------------------------------|-------|-------|-------|
| Donne con figli | 57,5 | 70,2 | 67,3 |
| Donne senza figli | 76,2 | 74,9 | 71,2 |
| In dettaglio: | | | |
| <i>Donne in coppia con figli</i> | 56,7 | 68,4 | 65,1 |
| <i>Donne monogenitore</i> | 68,7 | 86,3 | 81,4 |
| <i>Donne in coppia senza figli</i> | 74,4 | 64,4 | 63,7 |
| <i>Donne single</i> | 81,0 | 89,3 | 82,2 |
| Totale | 63,7 | 71,1 | 68,2 |

(*) Tasso di occupazione femminile = (Donne occupate/Popolazione femminile nella stessa classe di età) X100.
 Il dato del Tasso di occupazione per il monogenitore 25-34enne è relativo al Nord Est
 Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Veneto nel 2015 sono il 45,6% gli uomini occupati con figli che lavorano in orari difficili e poco distante è la quota di donne madri, 40,7%, un dato che fa riflettere se consideriamo quanto detto sopra sul peso del lavoro dome-

Fig. 2.2.3 - Donne occupate con figli per lavoro in orari disagiati. Veneto - Anno 2015



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

stico che continua a gravare principalmente sulle spalle delle donne. In particolare, le donne che lavorano al sabato sono il 37% e il 18% alla domenica. Sembra che l'importante cambiamento culturale e sociale avvenuto negli anni, con l'assunzione di sempre maggiori responsabilità lavorative extra domestiche da parte delle donne, non abbia avuto un altrettanto seguito dentro le mura domestiche. La difficoltà a conciliare vita lavorativa e personale-familiare è conseguenza principalmente di fattori culturali, come i ruoli tradizionali che esentano i partner e i figli maschi dall'assolvere i compiti familiari, ma non va dimenticato il ruolo che rivestono altri fattori, ad esempio una certa rigidità del mercato del lavoro o la scarsa disponibilità di servizi di assistenza e per l'infanzia. A volte, per far fronte a situazioni di lavoro rigide, la scelta delle persone ricade sul lavoro a tempo parziale, un'opzione adottata più dalle donne che dagli uomini: nel 2015 il 35% delle donne venete lavora con un orario ridotto, il nono valore più elevato tra le regioni italiane, contro il 5% degli uomini, il valore più basso in assoluto in Italia.

In Veneto, tra le donne che lavorano a tempo ridotto, il 35% lo sceglie soprattutto per prendersi cura dei figli o di altri familiari, anche per sopperire all'inadeguatezza del sistema di welfare, a causa di servizi carenti o eccessivamente costosi, come denunciato dal 26% di loro, più che a livello medio nazionale (19%).

È alla donna dunque che si richiede più spesso di accettare i compromessi necessari per adattare la sua attività lavorativa alle esigenze della famiglia.

2.3 Le donne e gli uomini dell'indagine sul personale nell'aziende con oltre cento dipendenti

Le imprese con oltre cento dipendenti, per permettere il monitoraggio della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nelle realtà produttive di media e grande dimensione, sono tenute alla redazione ogni due anni di un rapporto sulla gestione del personale. Al fine di monitorare tale situazione lavorativa, l'art. 46 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 prevede uno strumento di rilevazione che obbliga le imprese con più di cento dipendenti a dare conto di aspetti di rilievo circa la gestione del personale come le assunzioni, i licenziamenti, i passaggi di livello o di categoria, la formazione e la retribuzione, mediante la compilazione di un apposito modello introdotto con decreto ministeriale del 17 luglio 1996.

L'obiettivo è di definire un benchmark statistico per finanziare interventi di prevenzione delle disparità di trattamento fra i generi sul lavoro così da assicurare e promuovere l'attuazione del principio delle pari opportunità.

Le aziende rispondenti...

Per il biennio 2014/2015 le aziende rispondenti all'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti che operano nel territorio veneto sono state 1.057, per un totale di oltre 585mila occupati alla fine del 2015, di cui il 46,8% femmine.

Tab. 2.3.1 - Numero di aziende rispondenti che operano nel territorio veneto per tipologia - Biennio 2014/2015

| Tipo azienda | Numero |
|--|--------------|
| Più unità produttive | 250 |
| - Con sede principale in Veneto | 195 |
| e altre sedi con più di 100 addetti tutte in Veneto | 146 |
| e altre sedi con più di 100 addetti tutte fuori Veneto | 9 |
| e altre sedi con più di 100 addetti in Veneto e fuori Veneto | 40 |
| - Con sede principale fuori Veneto | 55 |
| e altre sedi con più di 100 addetti tutte in Veneto | 45 |
| e altre sedi con più di 100 addetti in Veneto e fuori Veneto | 10 |
| Solo sede principale (*) | 807 |
| in Veneto | 771 |
| fuori Veneto | 36 |
| Totale | 1.057 |

(*) Solo sede principale: comprendono le aziende con un'unica unità produttiva e le aziende con più unità produttive ma che non raggiungono i 100 addetti

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

Tab. 2.3.2 - Aziende rispondenti che operano nel territorio veneto per classe dimensionale - Anno 2015

| | Aziende | | N. Occupati | | Distribuzione % occupati | | |
|-------------------|--------------|--------------|----------------|----------------|--------------------------|--------------|----------------------|
| | N | % | Totale | Femmine | Totale | Femmine | % Femmine sul totale |
| Meno di 150 dip. | 387 | 36,6 | 46.235 | 15.901 | 7,9 | 5,8 | 34,4 |
| Da 150 a 199 dip. | 193 | 18,3 | 33.092 | 12.166 | 5,7 | 4,4 | 36,8 |
| Da 200 a 249 dip. | 111 | 10,5 | 24.684 | 8.636 | 4,2 | 3,2 | 35,0 |
| Da 250 a 349 dip. | 111 | 10,5 | 32.807 | 12.040 | 5,6 | 4,4 | 36,7 |
| 350 dip. e più | 255 | 24,1 | 448.334 | 224.856 | 76,6 | 82,2 | 50,2 |
| Totale | 1.057 | 100,0 | 585.152 | 273.599 | 100,0 | 100,0 | 46,8 |

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

Il 76,3% delle imprese rispondenti possiede solo la sede principale, quasi tutte allocate in Veneto, mentre il 23,7% ha più unità produttive, anch'esse principalmente locate nella nostra regione.

Per quanto riguarda la classe dimensionale, le aziende dell'indagine sono per lo più imprese che registrano meno di 150 dipendenti (il 36,6%), seguono poi le aziende, invece, molto grandi con più di 350 (il 24,1% dei rispondenti) che assorbono il 76,6% del personale osservato. In dettaglio, il tasso di femminilizzazione, ovvero la quota di lavoratrici sul totale degli occupati, è più alto nelle grandi aziende.

...e il personale: diversa la concentrazione per genere nei settori...

Rispetto alla precedente indagine del biennio 2012/2013, il numero di occupati coinvolti in questa edizione sono il 6,5% in più, ma la quota di dipen-

Tab. 2.3.3 - Distribuzione percentuale delle aziende e degli occupati per principali settori di attività economica e sesso. Veneto - Anno 2015

| | Aziende % | Occupati | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|---------------------|----------------------|
| | | Maschi | Femmine | % Maschi sul totale | % Femmine sul totale |
| Agricoltura, caccia e silvicoltura | 0,7 | 0,3 | 0,1 | 75,7 | 24,3 |
| Attività manifatturiere | 53,5 | 38,4 | 18,3 | 70,5 | 29,5 |
| Costruzioni | 2,2 | 1,9 | 0,3 | 89,4 | 10,6 |
| Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa | 10,3 | 9,4 | 19,7 | 35,1 | 64,9 |
| Alberghi e ristoranti | 3,1 | 1,6 | 6,8 | 20,7 | 79,3 |
| Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni | 5,4 | 17,3 | 9,5 | 67,5 | 32,5 |
| Attività finanziarie | 3,4 | 11,2 | 12,1 | 51,2 | 48,8 |
| Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre att. professionali | 5,2 | 7,1 | 5,1 | 61,4 | 38,6 |
| Amministrazione Pubblica | 0,8 | 0,8 | 1,8 | 32,9 | 67,1 |
| Istruzione | 0,9 | 0,2 | 0,5 | 28,3 | 71,7 |
| Sanità e altri servizi sociali | 7,5 | 5,3 | 18,3 | 24,9 | 75,1 |
| Altri servizi pubblici, sociali e personali | 5,9 | 5,9 | 7,3 | 47,7 | 52,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 53,2 | 46,8 |

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

denti femmine, sul totale lavoratori, coinvolte diminuisce di oltre due punti percentuali.

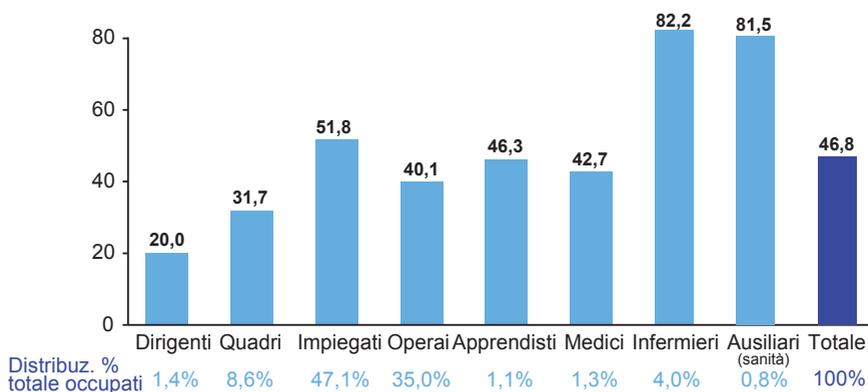
Il settore maggiormente rappresentato risulta ancora quello delle attività manifatturiere con il 53,5% del totale aziende rispondenti che assorbono il 29% del personale coinvolto nell'indagine, segue il commercio con il 10,3% delle imprese e il 14,2% dei lavoratori.

Uomini e donne si concentrano in modo diverso nei settori. Le donne sono più presenti rispetto ai maschi nella ristorazione/alberghi (sono il 79,3% degli occupati), nella sanità e assistenza sociale (75,1%), nell'istruzione (71,7%), nella Pubblica Amministrazione (67,1%) e nel commercio (64,9%); per lo più maschili, invece, gli ambienti dell'edilizia (89,4%), del settore agricolo (75,7%) e delle attività manifatturiere (70,5%).

...e poche le donne con qualifiche alte

Diversa è anche la qualifica raggiunta per genere: in linea con i dati regionali desunti dalla rilevazione Istat sulle Forze Lavoro, è elevata la "segregazione verticale" per le donne, ovvero l'esigua rappresentanza di esse nei profili aziendali più alti. Nel 2015 fra i lavoratori che ricoprono una carica dirigenziale (l'1,4% del totale occupati) solo il 20% sono donne e meno del 32% sono le rappresentanti fra i quadri (che assorbono l'8,6% degli occupa-

Fig. 2.3.1 - Tasso di femminilizzazione e distribuzione % degli occupati per principali categorie professionali (*) . Veneto - Anno 2015



(*) Percentuale di donne sul totale.

La somma delle distribuzioni % non fa esattamente 100 poiché non sono state prese tutte le categorie ma solo le principali.

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

ti complessivi), viceversa, infermiere e ausiliare nella sanità rappresentano in entrambi i casi l'82% del relativo personale. Sovrarappresentate anche le impiegate che costituiscono il 51,8% di tutti gli impiegati. Le donne ricoprono ruoli meno qualificanti rispetto agli uomini, riflettendosi così sulla retribuzione. E' chiaro che, se per garantire lo sviluppo dell'occupazione, l'aumento della partecipazione delle donne nel mercato lavorativo riveste un ruolo chiave, è necessario valorizzarne il potenziale. Aumentando il salario e offrendo più opportunità, le donne sarebbero più probabilmente indotte ad entrare nel mercato del lavoro².

Anche nei settori della ristorazione/alberghi e del commercio, dove il personale è più rosa, poche sono le donne che ricoprono delle cariche alte: infatti, nel primo caso sono appena il 23,5% le cariche dirigenziali offerte alle femmine e il 31,8% per la posizione di quadro contro il 81% delle operaie e il 71% delle impiegate, mentre per il commercio appena il 13,3% dei dirigenti sono donna, il 25,1% quadri contro il 70,4% degli impiegati.

L'occupazione tra il 2014 e il 2015

Tra il 2014 e il 2015, nelle aziende che hanno risposto all'indagine, si registra una crescita dell'occupazione del 2,7%, più in dettaglio del 2,9% per gli uomini e del 2,4% per le donne. Risulta positivo l'aumento di dipendenti femmine tra le posizioni apicali, considerato anche quanto scritto nel precedente paragrafo: nel giro di un anno il numero di dirigenti donne si eleva dell'1,2% a discapito di una diminuzione di uomini in questa posizione, stessa situazione si rileva tra i medici dove, a fronte di un calo del numero degli uomini, le donne crescono del 3,1%. Buona la performance femminile anche per la qualifica di quadro.

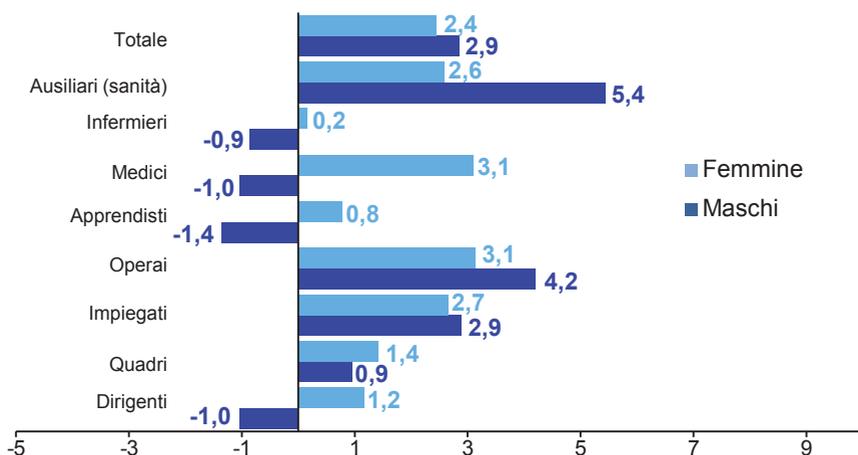
La crescita quantitativa più elevata si attesta tra gli operai e in misura più consistente tra i maschi (+4,2%), mentre gli impiegati, che assorbono la maggioranza degli occupati (il 47,1% nel 2015, seguono gli operai con il 35%), registrano un incremento del 2,8%.

In sintesi, per quanto riguarda sia le entrate che le uscite dei dipendenti nelle aziende, le donne sono quelle maggiormente coinvolte: rispettivamente, il 51,2% e il 52,6% del totale entrate e uscite avvenute nel 2015, con un saldo che registra a fine anno oltre 6.500 donne in più inserite nel mercato del lavoro considerato contro, però, gli 8.600 in più degli uomini.

Dall'analisi delle entrate e delle uscite per ruolo si conferma un miglioramento nella crescita della carriera delle donne: in particolare, le entrate di donne medico superano le rispettive uscite di oltre 12 punti percentuali, 3 punti in più anche per le dirigenti e 2 per chi lavora con la qualifica di

² Al riguardo si possono leggere maggiori informazioni nei prossimi capitoli.

Fig. 2.3.2 - Variazione percentuale degli occupati 2015/2014 per principali categorie professionali e sesso. Veneto



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

Tab. 2.3.4 - Entrate e uscite dei dipendenti dall'azienda per categoria professionale e sesso. Veneto - Anno 2015

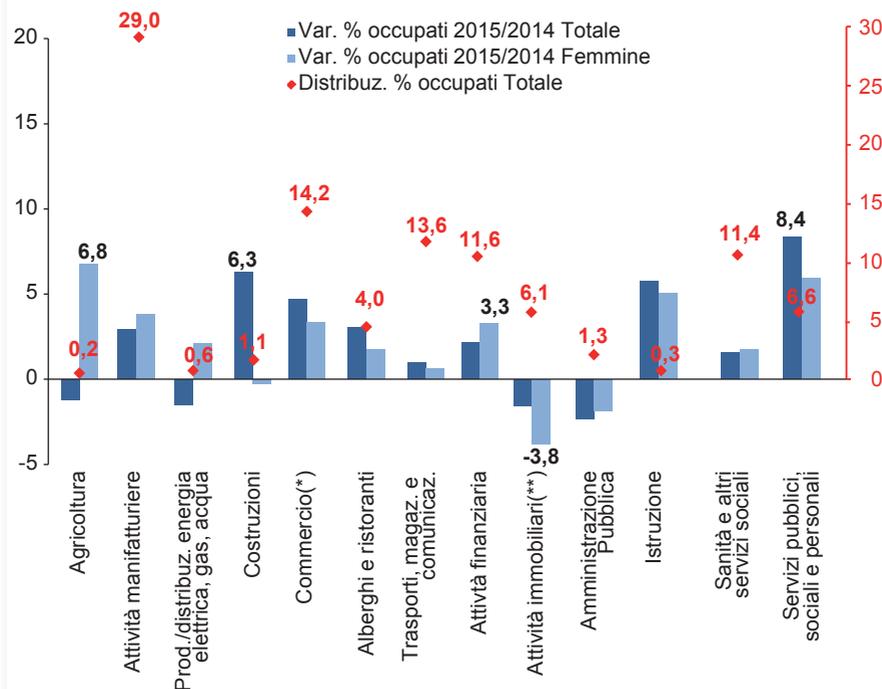
| | % di entrate sul totale entrate (totale entrate = 100%) | | % di uscite sul totale uscite (totale uscite = 100%) | | % entrate femmine / Totale entrate per categoria | % uscite femmine / Totale uscite per categoria |
|----------------------|---|--------|--|--------|--|--|
| | Femmine | Maschi | Femmine | Maschi | | |
| Dirigenti | 0,2 | 0,8 | 0,2 | 1,0 | 21,1 | 18,4 |
| Quadri | 1,2 | 3,3 | 1,2 | 3,4 | 27,4 | 25,7 |
| Impiegati | 23,7 | 16,5 | 23,6 | 15,2 | 59,0 | 60,9 |
| Operai | 21,8 | 25,2 | 22,7 | 24,0 | 46,4 | 48,6 |
| Apprendisti | 1,1 | 1,3 | 1,2 | 1,6 | 44,4 | 43,1 |
| Contratti a progetto | 0,3 | 0,4 | 0,6 | 0,6 | 47,5 | 48,6 |
| Medici | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 52,2 | 40,1 |
| Infermieri | 1,2 | 0,4 | 1,3 | 0,5 | 75,2 | 73,1 |
| Ausiliari (sanità) | 0,8 | 0,2 | 0,8 | 0,2 | 80,0 | 81,8 |
| Altri contratti | 0,6 | 0,4 | 0,7 | 0,5 | 57,9 | 55,8 |
| Totale | 51,2 | 48,8 | 52,6 | 47,4 | 51,2 | 52,6 |

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

quadro. Ciò nonostante, non si può non sottolineare, comunque, le scarse opportunità femminili nelle cariche più alte: considerando le sole entrate, su 100 dirigenti solo 21 sono donne o su 100 persone che occupano la mansione di quadro 73 sono uomini. Viceversa, il 23,7% delle entrate va a occupare una donna come impiegata contro il 16,5% degli uomini che, invece, entrano nell'azienda per un quarto come operai.

Va detto, comunque, che mentre per impiegati e operai le entrate sono prevalentemente registrate per nuove assunzioni, per le qualifiche più elevate una buona parte di esse sono dovute a passaggi da altra categoria o trasferimenti da altre unità produttive. In particolare, il passaggio da altra categoria incide per le donne con la funzione di quadro il 34,2% delle sue entrate, per gli uomini il 25,8% delle relative entrate, mentre per le dirigenti il 32,4% (per gli uomini 21,9%). Informazioni più dettagliate al riguardo sono

Fig. 2.3.3 - Variazione percentuale 2015/2014 e distribuzione % degli occupati del 2015 per i principali settori e sesso. Veneto



(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

analizzate nel prossimo capitolo

In termini di settore, invece, vale la pena sottolineare la crescita nel biennio degli occupati nel campo del commercio/riparazione autoveicoli, motocicli e di beni personali/casa, considerato il peso che questo settore ha in termini di lavoratori nel nostro territorio considerati in questa indagine (il 14,2% del totale degli occupati lavorano in questo settore): tra il 2014 e il 2015 il personale aumenta del 4,7%, quello femminile del 3,3%. Il manifatturiero che pesa il 29% sul totale degli occupati della rilevazione aumenta di quasi il 3% e se consideriamo solo le dipendenti donne di quasi il 4%. Interessante anche i dati dell'area "Altri servizi pubblici, sociali e personali" che assorbe il 6,6% dell'universo in esame e registra una variazione positiva dei lavoratori dell'8,4% nel complesso e del 5,9% per il personale femminile.



La mobilità lavorativa
delle aziende:
un fenomeno piu' femminile

Capitolo 3 - La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

Il rilancio dell'economia non può prescindere dal rilancio dell'occupazione. La crisi è intervenuta con prepotenza sul mercato del lavoro, azzerando molti dei passi in avanti compiuti dagli stati europei fino al 2008. La riduzione della povertà non può che venire principalmente dal miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro. Durante la recessione è fortemente aumentata anche la quota di chi è povero anche se lavora, ampliando il rischio di esclusione dalla società. Non basta quindi creare più lavori per abbattere la povertà, bisogna che questi lavori siano relativamente ben remunerati e non siano intercalati da molti periodi di disoccupazione; un buon impiego stabile offre maggiori opportunità all'individuo, dona maggiore sicurezza e gli permette di fare dei progetti futuri.

In tale contesto, in questo capitolo e nel prossimo, si analizzano i risultati emersi dall'indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti che operano nel territorio veneto, condotta dall'Ufficio Consigliera Regionale di Parità del Veneto per il biennio 2014/2015.

3.1 Più assunzioni per le donne, ma meno le promosse

Nel corso del 2015 sono stati assunti nelle aziende con più di 100 occupati, considerate nell'indagine in esame, oltre 80.400 dipendenti e promossi quasi 24.000, ovvero, rispettivamente, il 13,8% e il 4,1% del totale occupati. Molte le assunzioni di impiegate e di operai, categorie che assorbono, come già visto nel capitolo precedente, il più degli occupati.

A fronte di una maggiore assunzione di donne, che assorbono il 53% del totale assunzioni e registrano il 15,6% sul totale delle lavoratrici contro il 12,1% per gli uomini, maggiori sono le occasioni di promozione invece per quest'ultimi. Da notare, però, sebbene siano poche le donne che ricoprono qualifiche da quadro o, più in particolare, dirigenziali, la quota più alta di promozioni delle donne rispetto al numero di donne occupate in queste categorie professionali, dato che trova conferma nei dati sulla crescita occupazionale rispetto all'anno prima analizzato nel precedente capitolo.

Ovviamente il settore manifatturiero, che rappresenta oltre la metà delle aziende dell'indagine, assorbe la maggiore quantità di promozioni fra tutti i settori (il 33,4%) e a pari merito con il commercio registra anche più assunzioni (entrambi il 25%). Va detto che le assunzioni vanno considerate almeno sulla base della tipologia di contratto offerta e della stagionalità del

Tab. 3.1.1 - Promozioni e assunzioni per principali categorie professionali e sesso. Veneto - Anno 2015

| | % promozioni sul totale occupati nella categoria | | % assunzioni sul totale occupati nella categoria | | Promozioni | Assunzioni |
|--------------------|--|---------|--|---------|------------|------------|
| | Maschi | Femmine | Maschi | Femmine | % Femmine | % Femmine |
| Dirigenti | 2,9 | 4,1 | 7,9 | 7,9 | 25,9 | 19,9 |
| Quadri | 4,5 | 5,3 | 4,1 | 3,0 | 35,2 | 25,6 |
| Impiegati | 5,1 | 4,8 | 9,9 | 14,8 | 50,4 | 61,9 |
| Operai | 3,5 | 2,4 | 16,6 | 20,6 | 31,5 | 45,4 |
| Apprendisti | 13,5 | 13,7 | 31,7 | 31,0 | 43,7 | 42,6 |
| Medici | 0,1 | 0,2 | 7,0 | 10,2 | 50,0 | 52,3 |
| Infermieri | 0,2 | 0,2 | 9,6 | 6,3 | 78,7 | 75,3 |
| Ausiliari (Sanità) | 0,7 | 0,4 | 22,5 | 20,6 | 70,0 | 80,3 |
| Totale | 4,4 | 3,8 | 12,1 | 15,6 | 43,1 | 52,9 |

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consiglieria Regionale di Parità

lavoro, infatti, ad esempio, dalla Figura 3.2.2 presentata nel sottocapitolo seguente, si evince che il commercio è uno dei settori dove è meno presente il contratto a tempo indeterminato.

Assumere è sicuramente un dato positivo e essere assunti anche con un contratto flessibile è una possibilità in più per entrare e restare nel mercato lavorativo, anziché rimanere disoccupato, l'importante è che tale condizione non sia protratta per tempi troppi lunghi, generando così situazioni insostenibili.

3.2 L'occupazione per tipo di contratto

Gli ultimi anni sono segnati da numerose novità normative riguardanti il mercato del lavoro.

Dopo la Riforma del Lavoro elaborata dal Ministro Fornero, e le successive modifiche e integrazioni, il Governo Renzi ha delineato un nuovo programma di riforme che interessano Mercato del Lavoro e Welfare, incentrato sul Jobs Act. Cambiando le regole d'ingresso per i nuovi assunti, abolendo alcune figure contrattuali precarie e aumentando il grado di copertura degli ammortizzatori sociali, che potranno ora raggiungere anche i lavoratori con carriere discontinue, si fa un passo importante verso l'armonizzazione delle regole tra diverse categorie di lavoratori e verso la riduzione del dualismo contrattuale, fra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori con contratti

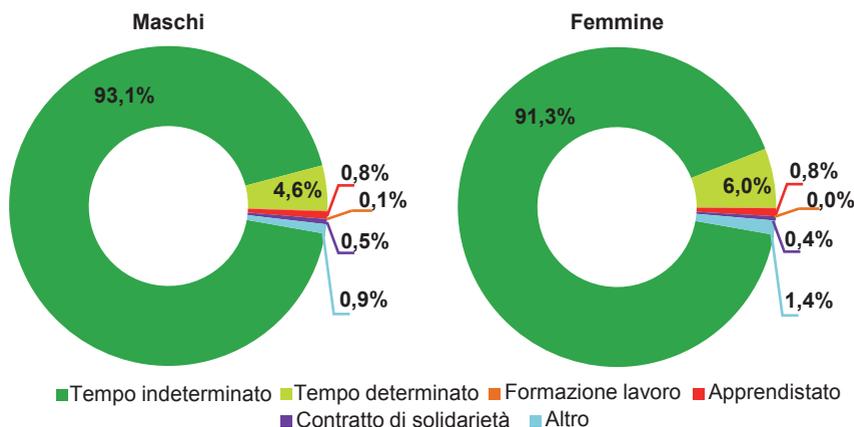
La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

temporanei. E' chiaro che lavori meno precari hanno effetti positivi sugli stili di vita, particolarmente dei giovani, che tendono a ritardare la loro uscita dalla famiglia di origine, anche per motivi economici, e di conseguenza a formare una famiglia propria sempre più tardi e ad avere un figlio.

La stabilità del posto di lavoro

Dai risultati dell'indagine sulla situazione occupazionale del personale nelle aziende con oltre 100 dipendenti, emerge che il 91,3% delle donne e il 93,1% degli uomini svolgono il loro lavoro con un contratto a tempo indeterminato, valori più alti della media veneta registrata dall'indagine Istat delle Forze Lavoro pari a 87,2% nel 2015. Conseguentemente, definendo "atipiche" le diverse tipologie di lavoro in contrapposizione al prototipo normativo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sono l'8,7% delle donne e il 6,9% degli uomini a occupare un impiego nell'azienda con un contratto a tempo determinato o di solidarietà o di apprendistato o di formazione lavoro ecc.... In particolare, il lavoro a tempo determinato che genericamente rappresenta la principale forma di lavoro atipico, è più diffuso tra le donne rispetto agli uomini.

Fig. 3.2.1 - Distribuzione percentuale dei lavoratori per sesso e contratto. Veneto - 31/12/2015



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

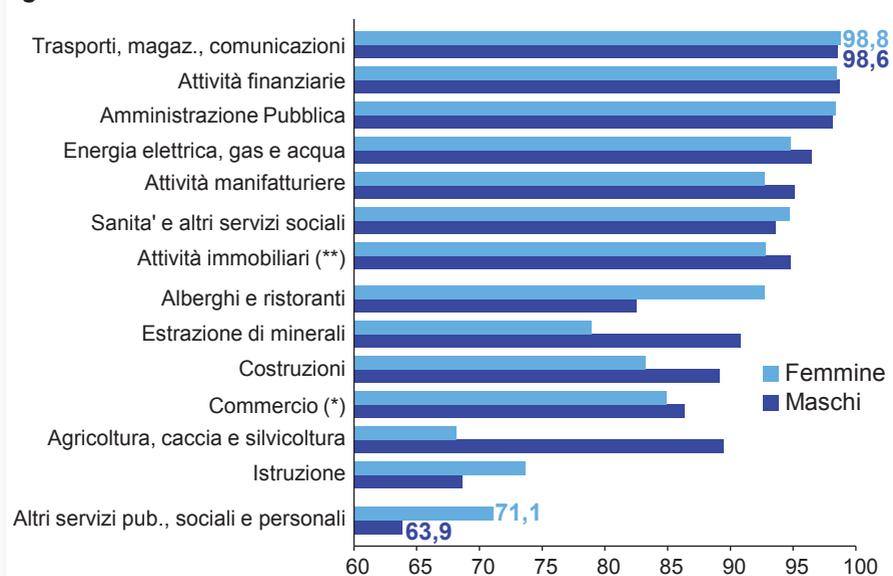
Le persone che ricoprono le cariche più alte nell'azienda hanno anche un contratto più spesso stabile; pochi anche gli infermieri, indifferentemente dal sesso, che lavorano a tempo determinato. Viceversa, per impiegati,

Tab. 3.2.1 - Percentuale di lavoratori per principali tipologie contrattuali, categoria professionale e sesso. Veneto - 31/12/2015

| | Maschi | | Femmine | |
|--------------------|---|---------------------------------------|---|---------------------------------------|
| | Tempo indeterminato (% nella categoria) | Tempo determinato (% nella categoria) | Tempo indeterminato (% nella categoria) | Tempo determinato (% nella categoria) |
| Dirigenti | 98,2 | 1,6 | 97,7 | 2,3 |
| Quadri | 99,4 | 0,2 | 99,7 | 0,2 |
| Impiegati | 94,3 | 5,0 | 92,3 | 6,8 |
| Operai | 91,4 | 5,3 | 88,4 | 6,4 |
| Medici | 97,2 | 2,8 | 95,0 | 5,0 |
| Infermieri | 98,4 | 1,6 | 98,7 | 1,3 |
| Ausiliari (sanità) | 91,3 | 8,7 | 93,1 | 6,9 |
| Totale | 93,1 | 4,6 | 91,3 | 6,0 |

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

Fig. 3.2.2 - Quota di lavoratori a tempo indeterminato sul totale lavoratori per ogni settore. Veneto - 31/12/2015



(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

operai e ausiliari nella sanità si registrano quote più alte di occupati con contratto a tempo determinato: in dettaglio, tra le donne i valori più alti si trovano tra le ausiliarie (6,9%) e gli impiegati (6,8%), mentre per gli uomini tra gli ausiliari (8,7%).

I contratti di lavoro stabili sono più diffusi nei Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, nelle Attività finanziarie, campo che offre anche tra l'altro la retribuzione più alta ai propri impiegati¹, e nell'Amministrazione Pubblica (tutti oltre il 98%), mentre la maggior presenza di instabilità lavorativa, ovvero di stagionalità nei contratti, è evidente nel settore Altri servizi pubblici, sociali e personali e nell'Istruzione dove a meno del 73% è offerto un lavoro a tempo indeterminato. Il gender gap è più evidente nel settore agricolo a sfavore delle donne che lavorano con un contratto stabile in 21 casi in meno rispetto agli uomini, mentre nel campo della ristorazione e degli alberghi si registra la situazione al contrario poiché sono i colleghi maschi ad essere più occupati con un contratto a tempo determinato (oltre il 10% in più delle donne).

La scelta del part-time: un fenomeno femminile

Ma le maggiori differenze di genere emergono se si analizza la durata del contratto: infatti, a fronte di quasi il 90% di uomini che hanno un impiego a tempo pieno e indeterminato, le donne che si trovano nella stessa condizione sono il 57,8%. Come già accennato in questo rapporto, il part-time è largamente diffuso tra le donne ancora oggi più attive rispetto al proprio partner nella cura della casa e della famiglia. Complessivamente sono circa il 36,2% le lavoratrici in queste aziende che a fine del 2015 risultano lavorare a tempo ridotto contro il 4,3% dei maschi, ovvero la componente femminile ricopre ben l'88% dei lavoratori in part-time.

Se da una parte, parlando di prosperità economica, obiettivo raggiungibile mediante la piena occupazione e l'offerta di impieghi adeguati, il lavoro a tempo parziale è uno strumento importante per accrescere la partecipazione e l'occupazione, una soluzione per equilibrare gli impegni della vita professionale con le esigenze personali e familiari e un'organizzazione del lavoro più favorevole alla vita familiare contribuisce ad una più alta qualità della vita, dall'altra è certo, però, che tale discrepanza di genere nell'uso del part-time evidenzia il perpetuare del modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia ed incide pesantemente anche sulle carriere delle donne e quindi sui loro redditi e sulle future pensioni.

L'uso del part-time è diverso tra i settori.

Si passa dall'82,3% delle donne che lavorano nel campo degli alberghi e

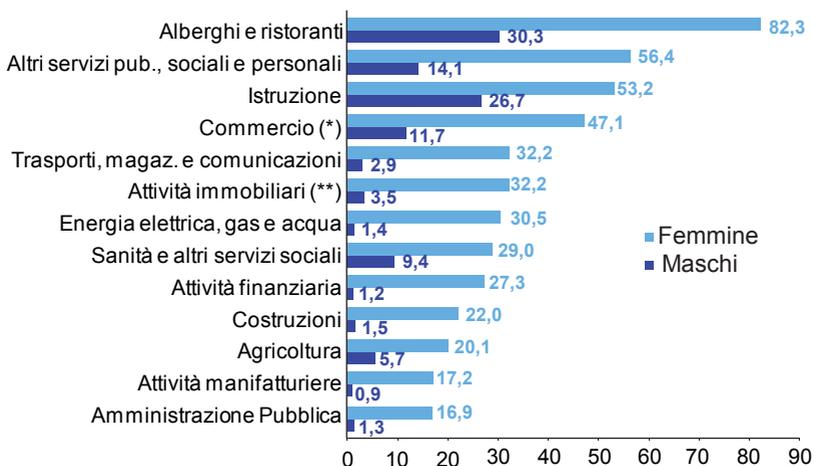
¹ Al riguardo si legga il capitolo seguente.

Tab. 3.2.2 - Lavoratori nelle aziende per tipo di contratto e sesso. Veneto - 31/12/2015

| | Distribuzione % per genere | | | Distribuzione % per tipo di contratto | | |
|--|-------------------------------|-------------|--------------|--|--------------|--------------|
| | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Lavoratori a tempo pieno | 63,1 | 36,9 | 100,0 | 95,7 | 63,8 | 80,8 |
| di cui | | | | | | |
| a tempo indeterminato | 63,9 | 36,1 | 100,0 | 89,7 | 57,8 | 74,8 |
| a tempo determinato | 56,5 | 43,5 | 100,0 | 3,7 | 3,2 | 3,5 |
| con altri contratti (formazione lavoro, apprendistato, ecc.) | 49,3 | 50,7 | 100,0 | 2,3 | 2,7 | 2,5 |
| Lavoratori a tempo parziale | 11,8 | 88,2 | 100,0 | 4,3 | 36,2 | 19,2 |
| di cui | | | | | | |
| a tempo indeterminato | 10,4 | 89,6 | 100,0 | 3,4 | 33,5 | 17,5 |
| a tempo determinato | 26,3 | 73,7 | 100,0 | 0,9 | 2,8 | 1,7 |
| Totale lavoratori | 53,2 | 46,8 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Fig. 3.2.3 - Percentuale di dipendenti in part-time sul totale dipendenti per principali settori e sesso. Veneto - 31/12/2015



(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

ristorazione che utilizzano questo tipo di contratto rispetto al totale delle donne che lavorano in questo settore al 17,2% nel manifatturiero o 16,9% nell'amministrazione pubblica. Anche per gli uomini l'uso di questo contratto è più diffuso tra chi lavora in albergo o ristoranti, nel 30,3% dei casi, segue l'istruzione con il 26,7% dei casi.

L'orario ridotto è veramente molto ridotto per dirigenti e medici, mentre è largamente diffuso tra le operaie che lo utilizzano nel 48% dei casi, seguono le impiegate con il 36%.

Tab. 3.2.3 - Percentuale di dipendenti in part-time sul totale dipendenti per categoria professionale e sesso. Veneto - 31/12/2015

| | Totale | Maschi | Femmine |
|--------------------|--------|--------|---------|
| Dirigenti | 0,9 | 0,6 | 2,2 |
| Quadri | 5,2 | 0,7 | 14,9 |
| Impiegati | 20,8 | 4,5 | 36,0 |
| Operai | 22,5 | 5,5 | 47,9 |
| Apprendisti | 9,8 | 3,6 | 17,1 |
| Medici | 1,2 | 0,3 | 2,4 |
| Infermieri | 18,6 | 1,6 | 22,3 |
| Ausiliari (Sanità) | 22,0 | 5,2 | 25,8 |
| Totale | 19,2 | 4,3 | 36,2 |

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

Il ricorso all'aspettativa

Anche per quanto riguarda il ricorso all'aspettativa, l'unica qualifica che vede le donne chiederne meno rispetto ai propri colleghi maschi è quella dirigenziale, il 40%, infatti delle donne rispetto al 60% degli uomini. Tali dati ci fanno pensare che per le donne, per le quali ancora è difficile raggiungere le cariche più alte della catena, è quasi inevitabile una volta arrivate dimostrare il loro potenziale a 360 gradi, impegnandosi anche a discapito del loro tempo libero.

Per le altre qualifiche, l'aspettativa è tinta di rosa: a fine del 2015 il 78,2% del totale dipendenti in questa condizione sono femmine, in particolare infermiere e ausiliare della sanità che assorbono tra il 95,1% e il 93,7% delle richieste fatte per queste categorie professionali.

Per oltre la metà dei casi l'aspettativa viene richiesta per maternità/paternità, quasi esclusivamente da donne, il 99,2% della maternità; fortissima è quindi la connotazione di genere dell'aspettativa per prole e bassa la

propensione dei padri a prendere aspettativa per paternità, un diritto loro riconosciuto da più di un decennio.

Tab. 3.2.4 - Personale in aspettativa per principali categorie professionali e sesso. Veneto - 31/12/2015

| | Tasso femminilizzazione (*) | % dipendenti in aspettativa per maternità (**) | % donne in aspettativa per maternità (**) |
|--------------------|-----------------------------|--|---|
| Dirigenti | 40,0 | 30,0 | 75,0 |
| Quadri | 67,7 | 34,1 | 50,4 |
| Impiegati | 86,6 | 64,7 | 74,2 |
| Operai | 64,3 | 38,9 | 60,3 |
| Medici | 67,6 | 47,7 | 67,0 |
| Infermieri | 95,1 | 72,2 | 74,9 |
| Ausiliari (Sanità) | 93,7 | 34,0 | 37,7 |
| Totale | 78,2 | 54,4 | 69,0 |

(*) Percentuale di donne sul totale nella rispettiva categoria
 (**) % di dipendenti in maternità sul totale dipendenti in aspettativa
 Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

3.3 La mobilità occupazionale nelle aziende

Per quanto riguarda la dinamicità lavorativa del campione di aziende oggetto dell'indagine, ovvero il movimento occupazionale dei dipendenti, come già accennato nel capitolo precedente, nel 2015 si registrano oltre 106mila entrate che coinvolgono per il 51,2% dei casi le donne. In generale, il principale motivo dell'entrata sono nuove assunzioni: l'80,9%, in numero maggiore di donne come sopra discusso, seguono i trasferimenti da altra unità produttiva (14,1%) e i passaggi da altra categoria (5%), per i quali sono più coinvolti gli uomini.

Di più anche le donne in uscita rispetto ai loro colleghi maschi. Complessivamente, oltre l'83% è dovuto per cessazione del rapporto del lavoro e più in particolare per la scadenza del contratto, oltre il 43% del totale cessazioni; seguono le dimissioni volontarie che costituiscono la seconda causa di fine lavoro per il 28,4%. La principale diversità uomo-donna che vale la pena di sottolineare si trova proprio nella scadenza del contratto, più incisiva per il gentil sesso. Rilevanti anche i dati dei licenziamenti individuali e delle dimissioni volontarie. Questo scenario ci porta a riflettere ancora una volta sulla condizione lavorativa della donna e sul perpetuare del model-

La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

lo tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia, come prima accennato considerando il diverso uso del part-time. La donna, più spesso impegnata nell'organizzazione familiare, può incontrare difficoltà nella conciliazione con il lavoro (l'arrivo, ad esempio, di un figlio può essere un fattore limitante per il lavoro). Nel 2015 si interrompe il rapporto di lavoro perché scaduto in quasi la metà dei casi per le donne a fronte del 35% per gli uomini, ovvero le donne assorbono il 63,3% dei casi di scadenza di contratto. I licenziamenti individuali e le dimissioni volontarie, poi, coinvolgono entrambi per oltre la metà dei casi le donne.

Tab. 3.3.1 - Entrate e uscite dei dipendenti dall'azienda per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2015

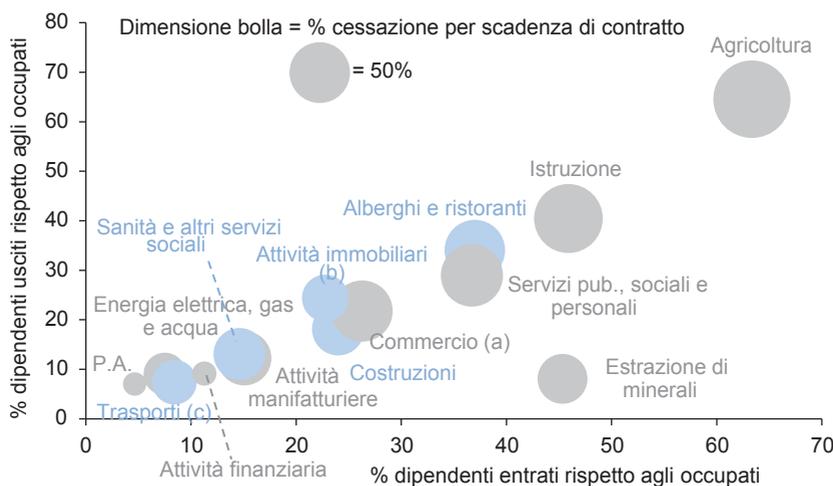
| | Totale | Maschi | Femmine | % di femmine sul totale |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Entrate | | | | |
| Trasferimenti da altra unità produttiva | 14,1 | 16,3 | 12,0 | 43,6 |
| Passaggio da altra categoria | 5,0 | 5,6 | 4,4 | 45,2 |
| Nuova assunzione | 80,9 | 78,1 | 83,6 | 52,9 |
| Totale Entrate | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 51,2 |
| Uscite | | | | |
| Trasferimenti ad altra unità produttiva | 13,3 | 16,1 | 10,7 | 42,5 |
| Passaggio ad altra categoria | 3,3 | 4,4 | 2,2 | 35,5 |
| Cessazione rapporto di lavoro | 83,5 | 79,5 | 87,1 | 54,9 |
| Totale Uscite | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 52,6 |
| di cui Cessazioni per (distribuz %): | | | | |
| Pensionamenti | 5,4 | 6,4 | 4,7 | 47,1 |
| Dimissioni volontarie | 28,4 | 30,3 | 26,9 | 51,9 |
| Licenziamenti individuali | 6,8 | 6,8 | 6,7 | 54,6 |
| Licenziamenti collettivi | 1,7 | 1,7 | 1,6 | 53,9 |
| Prepensionamenti | 1,0 | 1,5 | 0,6 | 31,1 |
| Mobilità | 3,3 | 4,2 | 2,5 | 42,4 |
| Scadenza contratto | 43,0 | 35,0 | 49,6 | 63,3 |
| Morte, invalidità | 0,7 | 1,0 | 0,5 | 38,0 |
| <i>Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità</i> | | | | |

Rispetto alla categoria professionale, se per impiegati e operai le entrate sono prevalentemente registrate per nuove assunzioni, per le qualifiche più

elevate una buona parte di esse sono dovute a passaggi da altra categoria o trasferimenti da altre unità produttive. Per chi ricopre un ruolo di profilo più alto, la principale causa della cessazione del rapporto del lavoro, e quindi dell'uscita del dipendente dall'azienda, è soprattutto per dimissioni volontarie, quasi il 45% delle cessazioni e in misura più ampia per le donne (il 47,4% delle cessazioni per le donne e il 44,2% per gli uomini). Per gli impiegati e gli operai il motivo principe è invece la scadenza del contratto, anche qui più per le donne che per gli uomini.

Infine, considerando principalmente i settori con un certo numero di aziende rilevate nell'indagine e quindi con un certo peso occupazionale, emerge il carattere flessibile del campo dei servizi pubblici, sociali e personali, degli alberghi/ristoranti e del commercio le cui quote di dipendenti entrati nel 2015 rispetto ai relativi occupati sono tra il 26% e 37% e le quote di nuovi assunti rispetto agli occupati sono tra il 22% e il 36%. In particolare, per genere, l'occupazione femminile è più mobile nel campo dei servizi pubblici, sociali e personali e del commercio, mentre più dinamico, invece, per gli uomini il lavoro nella ristorazione e alberghi, dove la quota di nuovi assunti

Fig. 3.3.1 - Mobilità aziendale per settore: percentuale di dipendenti entrati e di uscite nell'anno rispetto al totale occupati a fine anno e quota delle cessazioni per scadenza del contratto. Veneto - Anno 2015



(a) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(b) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

(c) Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consiglieria Regionale di Parità

La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

sui relativi occupati è pari al 62% (settore quest'ultimo dove le donne ricoprono oltre il 79% dei dipendenti).

E la flessibilità per questi settori è visibile anche dalla quota di dipendenti usciti dall'azienda rispetto agli occupati registrati a fine anno e dalla motivazione della cessazione del rapporto.

Da notare anche la performance del settore agricolo e dell'istruzione, sebbene incidano poco come numero di dipendenti sul totale del campione, dove la quota di cessazioni per scadenza del contratto è pari, rispettivamente, all'88% e al 73%. Si sottolinea anche che tale quota si aggira intorno al 60% nel commercio e nei servizi pubblici, sociali e personali.

Per tutti i dipendenti, e in particolare per le donne, la motivazione principale della cessazione del rapporto di lavoro è principalmente in quasi tutti i settori la scadenza del contratto, particolarmente per i campi finora descritti; segue quasi sempre le dimissioni volontarie.

Le trasformazioni contrattuali

Interessanti anche i dati sulle trasformazioni contrattuali, ossia se e come vengono trasformati i contratti di lavoro da tempo determinato a indeterminato, da tempo parziale a pieno e viceversa.

Le stabilizzazioni lavorative nel 2015 sono state oltre 12.000 ovvero il 2,1% degli occupati delle aziende, distribuiti per genere quasi equamente, infatti, si tratta del 2% dei lavoratori e del 2,1% delle lavoratrici. Il cambiamento di orario di lavoro è, invece, prevalentemente femminile, essendo che il 76,7% dei casi di passaggio da un orario parziale ad uno pieno riguarda le donne, così come l'80% delle riduzioni di orario.

Tab. 3.3.2 - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2015 per tipologia e genere. Veneto

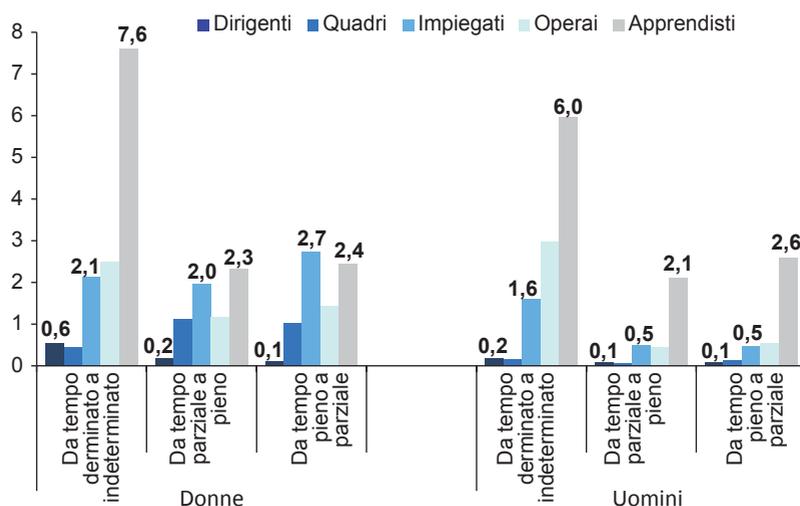
| | % per genere | | | % sul totale occupati | | |
|--|--------------|--------|---------|-----------------------|--------|---------|
| | Totale | Maschi | Femmine | Totale | Maschi | Femmine |
| Da tempo determinato a tempo indeterminato | 100,0 | 52,2 | 47,8 | 2,1 | 2,0 | 2,1 |
| Da tempo parziale a tempo pieno | 100,0 | 23,3 | 76,7 | 1,0 | 0,4 | 1,6 |
| Da tempo pieno a tempo parziale | 100,0 | 20,0 | 80,0 | 1,2 | 0,5 | 2,1 |

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

Nel 2015 i settori in cui si sono effettuate più trasformazioni da un contratto determinato a indeterminato e di orario di lavoro, in linea di massima sia per gli uomini che per le donne, sono quello dell'istruzione, del commercio e degli alberghi e ristorazione, ovvero quei settori che, come si è visto precedentemente, sono tra quelli con la maggiore presenza di dipendenti a termine e un ampio utilizzo del part-time. In un'ottica di genere, particolarmente interessanti per gli uomini le stabilizzazioni nel campo dell'istruzione, 4,7% dei relativi dipendenti, mentre per le donne spicca il dato della riduzione di orario per chi lavora nel settore del commercio, il 3,6% delle dipendenti.

Infine, a fronte della staticità rilevata nelle categorie professionali di profilo più alto, soprattutto negli uomini, il contratto ovviamente che presenta più trasformazioni è quello dell'apprendistato, in quota maggiore per le donne: il 7,6% delle apprendiste nel 2015 vede trasformato il suo contratto da tempo determinato a indeterminato, gli apprendisti maschi nel 6% dei casi. E sono sempre gli apprendisti i protagonisti principali del cambiamento di orario se guardiamo gli occupati maschi delle aziende oggetto dell'indagine, mentre tra le donne si nota anche la percentuale di impiegate che passano da un tempo pieno a uno parziale e viceversa.

Fig. 3.3.2 - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2015. Percentuale rispetto al totale occupati per ogni categoria professionale e sesso. Veneto



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

In sintesi, dall'analisi si evidenzia un mercato lavorativo femminile più mobile: rispetto ai colleghi maschi, maggiore la richiesta di cambiamento di orario, l'utilizzo del part-time, l'aspettativa, le uscite per scadenza del contratto e molte le dimissioni volontarie e i licenziamenti, a segnale del perpetuare del modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia che incide pesantemente anche sulle carriere delle donne e quindi sui loro redditi e sulle future pensioni. Alle donne è richiesto di essere madri, mogli, figlie, lavoratrici, ma è essenziale scaricare il peso che grava su di loro, incentivando di più anche la suddivisione delle responsabilità dei figli ad entrambi i genitori. Sebbene siano di più le donne laureate, quasi una donna su tre in Veneto in età 30-34 anni è laureata, mentre tale rapporto fra gli uomini si ferma a uno su cinque, continuano ad essere sottorappresentate nei luoghi decisionali e pagate meno rispetto agli uomini.

È necessario trovare nuove strategie per la conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa così da assicurare la piena inclusione femminile, anche in una prospettiva di prosperità economica, e da aumentare le possibilità occupazionali e quelle professionali.

4

Formazione e retribuzione:
puntare all'equità

Capitolo 4 - Formazione e retribuzione: puntare all'equità

La parità di genere e la valorizzazione delle potenzialità e delle competenze sono fattori essenziali per costruire una società più prospera, con una maggiore qualità di vita per tutti. Per realizzarla è necessario non solo riconoscerla giuridicamente, ma anche renderla effettiva in tutte le sfere della vita: politica, economica, sociale e culturale. Durante la crisi economica e finanziaria, si è assistito ad una crescita della partecipazione delle donne nell'economia e del loro contributo alle finanze familiari. La parità di genere e la necessità di colmare il divario retributivo sono quindi questioni essenziali per la crescita occupazionale, la competitività e la ripresa economica.

4.1 La formazione aziendale: un diritto per il lavoratore

L'uguaglianza professionale è fondamentale per qualificare l'impiego e motivare la forza lavoro. Un impiego di qualità è a sua volta fondamentale per creare un'atmosfera di lavoro positiva dove ognuno è apprezzato per i propri meriti. Tra gli strumenti per migliorare la crescita professionale e quindi il benessere vi è la formazione. Inoltre, offrire opportunità di crescita delle proprie competenze aiuta i lavoratori a far fronte ai rapidi cambiamenti che investono la nostra società, aumenta la competitività e la prosperità economica. L'aggiornamento e il miglioramento delle competenze degli adulti è misurato dal Consiglio europeo con l'adozione di un parametro che prevede di fornire una formazione permanente ad almeno il 15% degli adulti in età 25-64 anni entro il 2020. Nel 2015 l'UE28 registra un valore pari al 10,7% di adulti 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione. Buone le performance dei Paesi Nordici, primo fra tutti la Danimarca con un dato pari al 31,3%; basse, invece, le quote registrate nei Paesi dell'Est, con il valore più basso registrato in Romania. Anche in Italia la situazione non è rosea: è pari al 7,3%. In linea con la media nazionale, la situazione del Veneto dove nel 2015 il 7,1% degli adulti si forma. Migliore la situazione in Trentino Alto Adige che primeggia in Italia con un valore pari all'11,7%.

La formazione nelle nostre aziende

Considerando i risultati dell'indagine, condotta dall'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità del Veneto, sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti operanti nel territorio veneto, nel 2015 oltre il 76% delle imprese ha dichiarato di effettuare formazione per i propri dipendenti per un ammontare complessivo di quasi

770mila partecipanti ai corsi di formazione offerti (si tenga presente che un lavoratore può frequentare più di un corso). L'11% delle aziende intervistate ha dichiarato, invece, di non effettuare formazione, mentre il rimanente 13% non ha risposto al quesito. Per quest'ultime imprese, che assorbono l'11% degli occupati, non possiamo sapere con precisione se la mancata compilazione sia dovuta alla non effettuazione di formazione nel 2015 o alla difficoltà magari di reperire il dato.

In sintesi, per ogni 100 occupati delle imprese che hanno offerto attività di formazione, si contano 156 partecipanti ai corsi, ovvero in media ogni dipendente ha frequentato 1,5 corsi di formazione proposti. Complessivamente, in tutto il 2015, sono state erogate 8,5 milioni di ore di formazione, circa 17 per ogni occupato.

Fra le diverse categorie di lavoratori, quadri e dirigenti risultano ben formati, sia in termini di corsi seguiti, sia in termini di ore dedicate alla formazione: mediamente un quadro ha seguito 1,9 corsi in un anno per un totale di 37 ore pro capite, mentre un dirigente ha seguito circa 1,7 corsi e 21 ore annue. Ma la categoria in assoluto che riceve più formazione è quella degli impiegati, con circa due corsi pro capite e 20 ore erogate, mentre all'estremo opposto troviamo gli operai, con meno di un corso a lavoratore e solo sette ore seguite.

Tab. 4.1.1 - Formazione in azienda nel corso del 2015: partecipanti e numero di ore frequentate per categoria professionale (*). Veneto

| | % di partecipanti su occupati | N. ore di formazione su occupati |
|---------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Dirigenti | 172,3 | 20,8 |
| <i>di cui donne</i> | 226,7 | 27,2 |
| Quadri | 186,7 | 37,5 |
| Impiegati | 197,9 | 20,1 |
| Operai | 85,7 | 7,5 |
| Apprendisti | 103,9 | 26,3 |
| Medici | 154,2 | 19,8 |
| Infermieri | 165,5 | 19,2 |
| Ausiliari (sanità) | 130,2 | 9,7 |
| Totale | 156,5 | 17,4 |

(*) Il numero di partecipanti può essere superiore al numero di occupati nell'azienda perché un lavoratore può aver frequentato più corsi. I valori sono calcolati sul totale delle imprese che hanno offerto attività di formazione

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

Per quanto riguarda le differenze di genere, le donne sembrano più svantaggiate anche dal punto di vista formativo: il numero di partecipanti ogni 100 occupati scende infatti a 140 rispetto al 171 degli uomini, mentre le ore pro capite sono 16 per le donne e 19 per gli uomini. L'unica categoria in cui si osserva un vantaggio femminile è quella dei dirigenti, dove il numero di corsi pro capite è pari a 2,3 per le donne e 1,6 per gli uomini.

Fra i settori che offrono più opportunità di formazione troviamo quello finanziario, i trasporti e le comunicazioni e il settore che nella classificazione Ateco racchiude le attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e sviluppo e altre attività professionali (come ad esempio gli studi legali e commerciali, architetti, ingegneri, etc...): questi tre settori coprono il 66% delle ore complessivamente erogate e il numero di ore di formazione per ogni occupato è pari a 42 per il settore finanziario, 28 per trasporti e comunicazioni e 23 per le attività immobiliari e professionali. Il settore, invece, dove la formazione sembra meno diffusa è quello del commercio, settore più femminile, dove si contano solo 5 ore per ogni occupato che scendono addirittura a 3 se si considerano solo le donne.

| | Totale | Femmine |
|--|-------------|-------------|
| Attività manifatturiere | 9,7 | 6,4 |
| Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa | 4,7 | 3,5 |
| Alberghi e ristoranti | 7,8 | 7,2 |
| Trasporti, magazzino e comunicazioni | 27,9 | 27,6 |
| Attività finanziarie | 41,8 | 43,0 |
| Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre att. professionali | 22,5 | 22,6 |
| Sanità e altri servizi sociali | 13,0 | 12,8 |
| Altri servizi pubblici, sociali e personali | 7,5 | 4,0 |
| Totale | 17,4 | 15,6 |

(*) I valori sono calcolati sul totale delle imprese che hanno offerto attività di formazione
 Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

4.2 Lo svantaggio retributivo delle donne

La parità di genere è uno dei capisaldi dell'Unione europea e la parità retributiva è sancita dai trattati sin dal 1957. Ad oggi le donne vivono ancora

condizioni di maggiore svantaggio economico, le retribuzioni, come abbiamo visto anche nel secondo capitolo di questo dossier, sono sempre più basse rispetto a quelle percepite dagli uomini. E non diversa è la situazione che emerge dall'analisi delle aziende oggetto dell'indagine.

Il divario retributivo incide sul reddito femminile lungo tutto l'arco di vita: guadagnando meno degli uomini, anche durante la pensione, le donne sono più esposte al rischio di povertà in vecchiaia.

Una maggiore uguaglianza tra donne e uomini incide positivamente sull'insieme dell'economia e della società. Colmare il divario retributivo tra i sessi vuol dire ridurre il livello di povertà e dare alle donne la possibilità di guadagnare meglio lungo l'arco di vita, evitando non solo il rischio di povertà durante la vita lavorativa, ma anche il pericolo di cadere in povertà al momento della pensione.

Meno i ruoli apicali, meno i soldi in busta paga

Nel valutare le differenze di genere nella retribuzione dei lavoratori è necessario considerare le diverse condizioni lavorative. Come già sottolineato nei capitoli precedenti, le donne ricorrono più spesso al part-time dei colleghi uomini, in molti casi per dedicarsi alla cura della famiglia: il 36% delle donne lavora a tempo ridotto contro il 4% degli uomini. Diversi sono anche i ruoli ricoperti e i settori di impiego: le donne rivestono più ruoli impiegatizi e meno dirigenziali, lavorano più nel commercio e meno nella manifattura.

Dopo questa premessa, si sottolinea che in questa edizione dell'indagine si è cercato di affinare le stime introducendo la distinzione fra retribuzione degli occupati a tempo pieno e degli occupati a tempo parziale, in modo da eliminare le distorsioni dovute alle diverse condizioni lavorative. Nonostante queste correzioni, il differenziale retributivo è presente anche a parità di livello e di orario di lavoro: un dirigente uomo guadagna di più di una dirigente femmina e un impiegato maschio guadagna di più di un'impiegata femmina.

In dettaglio, i lavoratori dipendenti a tempo pieno delle aziende con più di 100 addetti che operano nel Veneto, guadagnano circa 35.400 euro annui, ma questo valore è la media fra i 29.300 euro delle donne e i 39.600 euro degli uomini, con uno scarto di quasi 10.400 euro.

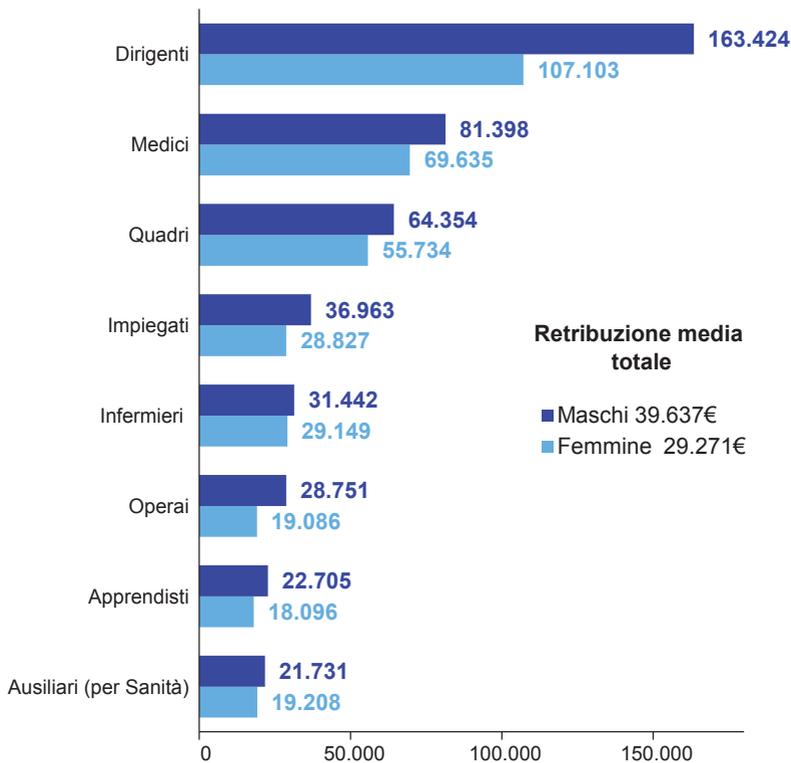
Le differenze si amplificano se si considera il ruolo ricoperto: ciò che salta immediatamente agli occhi è il gap di genere fra i dirigenti; gli uomini con incarichi dirigenziali guadagnano circa 163mila euro all'anno e le donne con la stessa qualifica circa 107mila. Anche per i medici lo scarto retributivo è superiore alla media, ma risulta più contenuto rispetto a quello dei dirigenti. Quadri, impiegati e operai presentano gap di genere inferiori alla media,

Formazione e retribuzione: puntare all'equità

con valori compresi fra 8.100 euro e 9.700 euro, mentre per le altre professioni legate alla sanità, ossia infermieri e ausiliari, le retribuzioni di uomini e donne sono più simili.

Va sottolineato che le analisi qui esposte fanno riferimento agli occupati per categoria. Per una lettura più precisa sarebbe opportuno un'analisi più dettagliata che vada ad indagare per ciascuna categoria il livello effettivamente ricoperto, una variabile richiesta nel questionario dell'indagine, ma di difficile omogeneizzazione per lo studio in base alle risposte date dalle aziende.

Fig. 4.2.1 - Retribuzione lorda media annua per sesso e categoria professionale. Veneto - Anno 2015



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

Per settore

Va da sé che in quei settori dove ci sono più lavoratrici la paga media registrata sia più bassa rispetto ai settori più prettamente maschili.

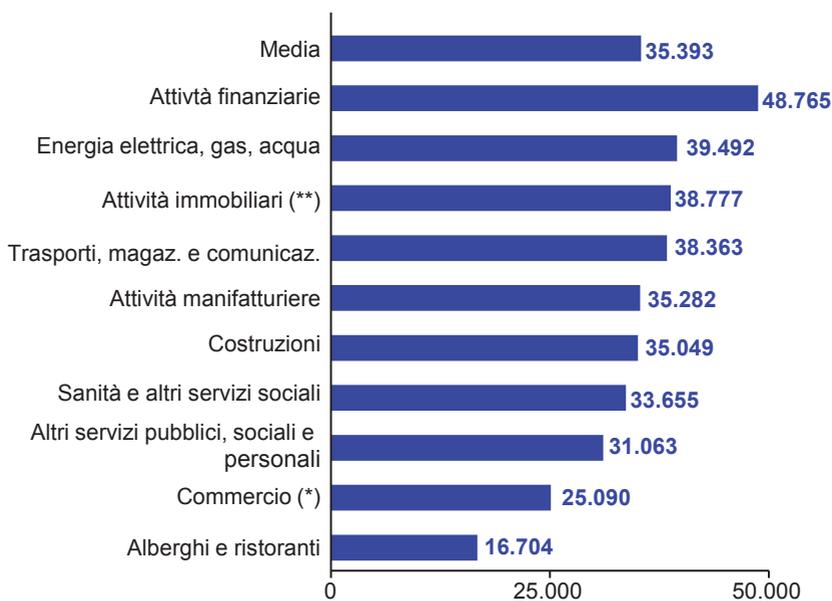
Il settore dove si guadagna meno in assoluto nel 2015 è quello della ristorazione e degli alberghi: con una paga media di circa 17mila euro all'anno. Per questo settore, dove si rammenta che 8 lavoratori su 10 sono donne, va considerata, comunque, la forte stagionalità di apertura e chiusura durante l'anno: molti sono gli alberghi che chiudono nei mesi di bassa stagione.

Gli altri settori che registrano un guadagno annuo inferiore alla media sono il commercio, i servizi pubblici, sociali, e personali e la sanità, tutti settori con un tasso di femminilizzazione piuttosto elevato (rispettivamente il 65%, il 52% e il 75%).

Viceversa, il settore finanziario garantisce redditi più elevati, circa 49mila euro, così come il settore delle attività immobiliari, di noleggio, informatica, ricerca e sviluppo e delle altre attività professionali con 39mila euro.

Analizzando le differenze di genere, si scopre che il settore dove la donna risulta più penalizzata dal punto di vista economico è quello dei servizi pub-

Fig. 4.2.2 - Retribuzione media annua per principali settori. Veneto - Anno 2015



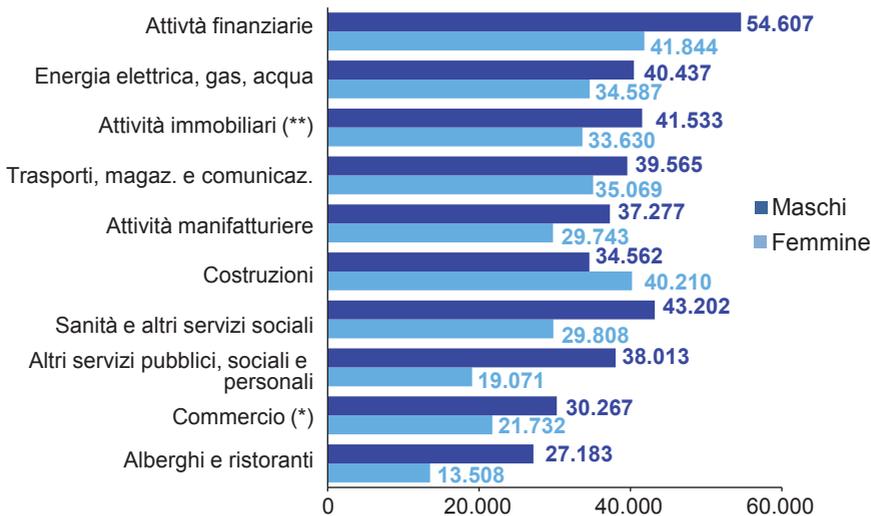
(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consiglieria Regionale di Parità

blici, sociali e personali¹, con un gap di circa 19mila euro a favore degli uomini. Altri gap importanti, intorno ai 13-14mila euro, si registrano nei settori degli alberghi e dei ristoranti, nella sanità e nelle attività finanziarie. Vale la pena spendere due parole sugli occupati nel campo delle costruzioni dove si registra una retribuzione media annua superiore delle donne. Gli occupati nel campo delle costruzioni sono in maggioranza uomini. Si riscontra una forte differenza di genere nei ruoli ricoperti: gli uomini sono soprattutto operai (62%) e in percentuale minore impiegati (32%), mentre le donne nell'83% dei casi svolgono lavori impiegatizi e solo il 9% è operaia. Questo porta ad una retribuzione media più alta per le donne, che in questo settore svolgono lavori più qualificati degli uomini.

Fig. 4.2.3 - Retribuzione media annua per principali settori per sesso. Veneto - Anno 2015



(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consiglieria Regionale di Parità di Parità

Come già detto, in questa edizione dell'indagine, condotta dall'Ufficio della Consiglieria Regionale di Parità del Veneto, sono stati introdotti degli accorgimenti per migliorare la qualità dei dati raccolti. In particolare, si è cercato di fornire alle aziende delle note informative dettagliate e chiare su come

¹ Si tratta di un settore piuttosto eterogeneo della classificazione Ateco '91 che comprende le attività di organizzazioni associative, le attività ricreative, culturali e sportive, lo smaltimento dei rifiuti solidi, delle acque di scarico, e altre attività dei servizi.

compilare l'ultima parte del questionario, quella relativa alla retribuzione. Questo ha permesso di avere informazioni più affidabili sul reddito e sui dirigenti divisi per scaglioni retributivi².

Per valutare le differenze di genere fra i dirigenti, in questa ultima parte di capitolo vengono considerate solo le aziende con almeno un dirigente uomo e una dirigente donna: queste aziende sono circa un terzo delle aziende che hanno almeno un dirigente e occupano poco meno del 90% dei dirigenti (il 66% delle aziende ha solo dirigenti uomini, ma impiegano solo l'11% dei dirigenti). Risulta così che il 91% delle dirigenti donne di queste aziende si trova nelle fasce di reddito più basso, rispetto all'82% degli uomini. Viceversa, il 3% delle dirigenti donne si trova nella fascia di stipendio più alta rispetto all'8% degli uomini. Questa è un'ulteriore conferma di quanto la donna risulti più svantaggiata dei colleghi maschi anche a parità di posizione professionale.

E' chiaro che una maggiore offerta per le donne a ricoprire posizioni nelle sfere alte aziendali e un aumento di salario atteso le indurrebbe ad entrare maggiormente nel mercato del lavoro, elemento fondamentale per garantire lo sviluppo dell'occupazione e per il raggiungimento degli obiettivi economici europei e del nostro Paese. Ridurre la disuguaglianza economica, promuovere formazione investendo nel capitale umano, favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, anche con politiche attive per la conciliazione lavoro-famiglia, visto che ancora oggi a dedicarsi principalmente alla cura di figli e familiari cari sono le donne, e ciò trova ulteriore conferma nel loro ampio utilizzo del part-time, sono tutti percorsi per giungere ad una piena coesione sociale e dunque migliorare la qualità della vita di ciascuno.

L'eliminazione delle disparità tra uomini e donne nella vita economica, politica, sociale favorisce la coesione, l'inclusione nonché la crescita economica e attenzione particolare va posta a quelle donne in condizioni di maggiore vulnerabilità, come immigrate e donne sole capofamiglia.

² Gli scaglioni retributivi sono stati calcolati dalle singole aziende, individuando quattro fasce di reddito di uguale ampiezza a partire dal reddito dirigenziale più alto e dal reddito dirigenziale più basso. Alle aziende è stato quindi chiesto di inserire per ogni scaglione il numero di dirigenti con quel particolare stipendio. Gli estremi dei singoli scaglioni sono quindi variabili a seconda dell'azienda.

5

Conclusioni. Da politiche di pari opportunità a politiche per il benessere comune

Capitolo 5 - Conclusioni. Da politiche di pari opportunità a politiche per il benessere comune

Come Consigliera, non posso che esser grata per la grande opportunità che la realizzazione e pubblicazione di questo Rapporto rappresenta per l'arricchimento e l'evoluzione delle politiche di genere.

Il Lavoro, elemento imprescindibile per la realizzazione personale e la coesione sociale, tanto da rappresentare il nucleo del primo articolo della nostra Costituzione, oggi più che mai al centro di vivaci attualità, è l'oggetto di questa preziosa analisi.

Il benessere lavorativo o welfare occupazionale all'interno del mondo produttivo rappresenta altresì la migliore cartina al tornasole per capire lo stato di salute di un'intera società, soprattutto in fasi storiche di difficile interpretazione, caratterizzate da congiunture economiche complesse e mutamenti sociali repentini.

Il grande sforzo profuso nel perfezionamento di questa rilevazione, sconta alcuni "limiti strutturali" che sono già oggetto dell'interesse della Consigliera Nazionale che se ne sta occupando: le tabelle del questionario utilizzate per la rilevazione dei dati risalgono a un Decreto del Ministero del Lavoro del Luglio 1996. Le novità normative introdotte, i nuovi contratti e, per le future edizioni del Rapporto, il recente Jobs Act, rendono ormai improcrastinabile una loro attualizzazione.

Tali limitazioni, non sono però in grado di inficiare l'importanza e la ricchezza di informazioni che la ricerca è in grado di fornire.

Non voglio dilungarmi sui numeri che sono già stati ampiamente ed esaurientemente esposti nei capitoli del libro grazie al prezioso contributo dell'Unità Organizzativa Sistema Statistico Regionale; mi limiterò a segnalare gli aspetti su cui è necessario che tanto i privati quanto le istituzioni concentrino i loro sforzi per progredire verso un superamento delle nuove e vecchie disparità di genere: le problematicità di accesso alle qualifiche apicali e di responsabilità, la dominanza di genere nei contratti flessibili, la necessità di formazione, le disparità retributive, la difficoltà di accesso in ambiti lavorativi "tipici" maschili e le differenze significative nei percorsi di carriera.

A questo proposito, in alcune visite aziendali realizzate nel mio ruolo di Consigliera nell'ambito di una ricerca europea (She Decides You Succeed) volta a illustrare l'efficacia di buone politiche di genere nelle performance aziendali, ho potuto tuttavia constatare un sincero interesse ed il desiderio di collaborare da parte delle imprese partecipanti. I risultati indicano che aziende con un elevato numero di donne presenti nei Consigli d'Ammini-

strazione hanno un tasso di crescita più elevato: negli ultimi 6 anni 14%, contro un 10% di quelle costituite da soli uomini; in uno studio della Leeds University Business School (UK) si è dimostrato che, indipendentemente dal tipo di impresa, dal settore di mercato e da quanto tempo essa operi, avere almeno una donna all'interno del Consiglio d'Amministrazione riduce il rischio di finire in bancarotta almeno del 20% (tale percentuale si riduce con l'aumentare della presenza femminile). A questo va aggiunto il vantaggio di immagine e di competitività determinato dall'essere un'impresa che promuove le pari opportunità e che agisce in maniera socialmente ed eticamente responsabile.

In una ricerca che aggrega dati da differenti sorgenti istituzionali, il centro studi dell'Alleanza delle Cooperative ci informa che nel mondo cooperazione il 52,1% sul totale degli occupati sono donne, contro il 37,5% del dato rilevato su tutte le imprese indipendentemente dall'assetto societario.

Una presenza femminile che nella cooperazione conta ben 599.951 lavoratrici.

Il Nord-Est sembra essere l'area territoriale dove prevalgono le donne nella cooperazione (13% sul totale delle donne occupate).

Anche in questo caso, entrando nel dettaglio, scopriamo che è nella Cooperazione Sociale che si concentra il numero maggiore di presenze femminili, mentre, come risulta anche dal nostro rapporto, esistono forti divari se si prendono in considerazione settori "tecnici" a netta predominanza maschile.

Un ultimo confortante dato riguarda le cooperative femminili: i dati dell'Osservatorio per l'Imprenditoria femminile di Unioncamere indicano che, tra il 2012 e il 2015, sono aumentate dell'1,9% mentre, nello stesso periodo, si è registrata una diminuzione sul numero totale delle imprese femminili dell'8,5%.

Insomma, uno scenario in mutamento che non consente conclusioni definitive né commenti univoci, ma che seppur con alcune ambiguità, dimostra quanto la donna acquisti spazi di protagonismo in un mercato del lavoro tendenzialmente conservatore e non privo di "soffitti di cristallo" a protezione delle sue cabine di comando; ma che vede numerose imprese coraggiosamente aperte, forse più per convenienza e sopravvivenza che per cultura e convinzione, a una composizione sempre più eterogenea e sempre più partecipata dalle donne nei vari livelli dei loro organigrammi.

Meno incerte e soggette ad interpretazione sono invece alcune indicazioni emerse nello svolgersi della mia attività di Consigliera e che mi sento di suggerire qui a conclusione di questo importante sforzo collettivo.

L'educazione scolastica e la formazione professionale sono senz'altro i più

Conclusioni. Da politiche di pari opportunità a politiche per il benessere comune

importanti strumenti di quel rinnovamento culturale che le nuove sfide della globalizzazione, spesso portatrici di visioni arcaiche e sicuramente non compatibili con la nostra identità, rendono non più indifferibile.

Al centro, la formazione degli insegnanti e dei formatori: coloro chiamati a trasmettere e diffondere la cultura della parità a tutti i livelli ed in forma "continuata".

L'educazione al rispetto di genere, attenta alle varie sensibilità ma efficace nella promozione delle pari opportunità, può essere declinata fin dall'infanzia ed integrata a programmi scolastici, percorsi di studio e moduli formativi. Manager e imprenditori son anch'essi chiamati a uno sforzo in questo processo di rinnovamento culturale, in quanto il loro contributo è di importanza strategica nella diffusione di politiche aziendali finalizzate al benessere sociale nel suo insieme.

Data la dinamicità e le sfide che la congiuntura della globalizzazione pone a imprese e lavoratori, monitorare costantemente il welfare aziendale è un altro, apparentemente ovvio, strumento volto a migliorare il benessere e la qualità complessiva della vita degli occupati.

Circa l'armonizzazione tra lavoro e famiglia, che internazionalmente vede sempre più coinvolti gli uomini nei compiti di cura genitoriale attraverso l'estensione dei congedi parentali e l'utilizzo del tempo parziale, il nostro paese e quindi il Veneto non eccedono: secondo l'OCSE, siamo tra gli ultimi a valorizzare strumenti di equità di genere che in Portogallo - che ha esteso recentemente il congedo parentale seguendo standard di tipo nord-europeo - hanno dimostrato essere un'efficace volano per l'evoluzione culturale dell'intera società.

Un'ultima considerazione vorrei dedicarla alla violenza di genere.

La cronaca, non senza qualche connotato di spettacolarità e distorsione, ci restituisce comunque uno spaccato drammatico della condizione difficile che le donne, spesso sole, sono costrette ad affrontare per sostenere e far accettare un proprio progetto di emancipazione (sentimentale come professionale o economico).

Le istituzioni, le forze dell'ordine, l'associazionismo e in parte, con ancora troppe insufficienze, la scuola fanno ciò che possono per intervenire e risolvere una problematica che è principalmente culturale.

Un elemento scarsamente presente nelle analisi e nelle strategie che si propongono di porre un argine a un fenomeno, come questo, trasversale nella nostra società è sicuramente rappresentato dal lavoro, così centrale nella nostra Costituzione non solo per aspetti etici o per una retorica del sacrificio ma soprattutto per la libertà, l'autonomia e la dignità che rappresenta e dona ad ogni individuo.

A volte la mera autonomia economica, peraltro fondamentale, non basta ma è l'insieme del contesto d'impresa a fare la differenza.

Il confronto coi colleghi e l'attenzione dell'intera organizzazione, spesso uno dei più importanti sensori di situazioni a rischio, in procinto di degenerare o già degenerate, indica l'importante ruolo dell'occupazione come elemento di risoluzione in cui anche la Consigliera è spesso chiamata ad intervenire.

Ritengo utile, a tal fine, l'elaborazione di iniziative di natura fiscale (sgravi e altri strumenti) atte a favorire imprese e datori di lavoro che si rendano disponibili ad assumere, anche temporalmente, donne inserite in percorsi di emancipazione da situazioni pericolose (soggetti già seguiti da assistenti sociali, centri per l'ascolto o già presenti in comunità protette).

Queste considerazioni sono ulteriormente motivate dai risultati offerti da questa ricerca, uno strumento utile per analizzare il nostro territorio da una prospettiva di genere.

Proprio per le peculiarità del Veneto, considerata universalmente una regione all'avanguardia per la presenza di un tessuto imprenditoriale vivo e in continua trasformazione, ritengo che l'analisi debba essere estesa a tipologie d'impresa tipiche del nostro territorio: quelle cioè con meno di cento dipendenti.

Spero inoltre che la sua diffusione possa avere ricadute positive a vari livelli, nella speranza che la cultura dell'armonizzazione familiare e dell'equità di genere diventi finalmente una priorità essenziale nell'agenda di imprenditori, parti sociali, rappresentanti istituzionali.

Sandra Miotto

Consigliera regionale di parità del Veneto

Conclusioni. Da politiche di pari opportunità a politiche per il benessere comune

| Tabella di sintesi dei risultati dell'indagine sulla condizione del personale per genere nelle aziende con più di 100 dipendenti. Veneto - Biennio 2014/2015 | | |
|---|------------|--------------|
| | Anno | Veneto |
| Numero di aziende rispondenti | 2014/2015 | 1.057 |
| Percentuale di aziende nel manifatturiero sul totale | 2015 | 53,5% |
| Percentuale di femmine sul totale occupati nel campo alberghi e ristorazione | 2015 | 79,3% |
| Percentuale di maschi sul totale occupati nel manifatturiero | 2015 | 70,5% |
| Percentuale di femmine sul totale dirigenti | 2015 | 20,0% |
| Variazione % occupati maschi | 2015/2014 | +2,9% |
| Variazione % occupati femmine | 2015/2014 | +2,4% |
| Variazione % occupati femmine dirigenti | 2015/2014 | +1,2% |
| Percentuale di assunzioni femminili sul totale | 2015 | 52,9% |
| Percentuale di promozioni femminili sul totale | 2015 | 43,1% |
| Percentuale di lavoratori maschi a tempo indeterminato | 12/31/2015 | 93,1% |
| Percentuale di lavoratori femmine a tempo indeterminato | 12/31/2015 | 91,3% |
| Percentuale donne occupate in part-time | 12/31/2015 | 36,2% |
| Percentuale uomini occupati in part-time | 12/31/2015 | 4,3% |
| Percentuale di donne in part-time sul totale delle dipendenti nel settore alberghiero/ristorazione | 12/31/2015 | 82,3% |
| Percentuale cessazioni del rapporto di lavoro delle donne per scadenza del contratto | 2015 | 49,6% |
| Ore di formazione annuali per ogni dipendente | 2015 | 17,4 |
| Ore di formazione annuali per ogni dipendente donna | 2015 | 15,6 |
| Retribuzione lorda media annua: stipendio uomo contro stipendio donna | 2015 | +10.366 euro |
| Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità | | |

A cura della Consigliera regionale di Parità e della Unità Organizzativa Sistema Statistico Regionale della Regione Veneto

Coordinamento

Sandra Miotto, Consigliera regionale di Parità

Maria Teresa Coronella, Direttore U.O. Sistema Statistico Regionale

Collaborazioni

U.O. Sistema Statistico Regionale della Regione Veneto:
responsabile analisi e testi: Desirè Molin
elaborazioni e analisi: Elisa Mantese
grafica e impaginazione: Federico Bonandini

Direzione ICT e Agenda Digitale della Regione Veneto:
manutenzione del software per l'acquisizione dei dati Maria Etori, Valentina Zecchini

Direzione Lavoro della Regione Veneto - Segreteria della Consigliera di parità e organismi collegiali: Mariagrazia Buzzo, Lucia Vian

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia:
Direttore Stefano Marconi
Responsabile Area Vigilanza, Lara Rampin

La Rete delle Consigliere provinciali di Parità del Veneto: Rossana Mungiello (Belluno), Michela Mainardi (Padova), Anna Maria Barbierato (Rovigo), Stefania Barbieri (Treviso), Annalisa Vegna (Venezia), Paola Poli (Verona), Grazia Chisin (Vicenza)

Stefania Castelli Esperta in comunicazione e blogger

Conclusioni. Da politiche di pari opportunità a politiche per il benessere comune

Si ringraziano

Le Aziende che hanno partecipato alla rilevazione.

Area Capitale Umano e Cultura della Regione Veneto, Direttore Santo Romano

Direzione Lavoro della Regione Veneto, Direttore Pier Angelo Turri

U.O. Mercato del Lavoro e interventi per l'occupazione, Direttore Roberto Fabian

P.O. Segreteria della Consigliera di parità e organismi collegiali, Anna Rosa Pisani

Direzione ICT e Agenda Digitale della Regione Veneto, Elvio Tasso

Consigliera nazionale di Parità: Francesca Bagni Cipriani

AIDDA (Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda): Presidente Nazionale, Franca Audisio Rangoni

AFAEMME (Association of Organisations of Mediterranean Businesswomen): Presidente, Helena de Felipe

Comitato Donne e Parità dell'Alleanza Cooperative Italiane (ACI): Presidente, Dora Iacobelli

Consigliera regionale di Parità supplente: Mirta Corrà

In attuazione alla Legge regionale n. 8 del 2002, l'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto raccoglie, analizza e diffonde informazioni statistiche di interesse regionale. I dati elaborati sono patrimonio della collettività e vengono diffusi con pubblicazioni e tramite il sito internet della Regione Veneto all'indirizzo <http://www.regione.veneto.it/web/statistica>

Si autorizza la riproduzione parziale di testi, tabelle e grafici ai fini non commerciali e con citazione della fonte.