



REGIONE DEL VENETO



Consigliera Nazionale
di Parità

L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE

2023

IN VENETO

Rapporto sulla situazione del personale
nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti

Dati relativi al biennio 2020-2021



L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE

2023

IN VENETO

Rapporto sulla situazione del personale
nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti

Dati relativi al biennio 2020-2021





L'art. 1 della Costituzione riconosce il diritto al lavoro a tutti i cittadini e promuove le condizioni più favorevoli per l'esercizio di tale diritto, e l'art. 3 della Costituzione oltre a ricordare che tutti sono uguali senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, prevede l'uguaglianza sostanziale, cioè l'intervento delle Istituzioni per rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effetti-

va partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

La Regione del Veneto, nel proprio Statuto, riconosce e valorizza le differenze di genere e rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità tra uomo e donna.

In particolare, l'art 6 dello Statuto Regionale richiama una serie di diritti e obiettivi delle politiche regionali, tra cui: riconosce e valorizza lo specifico ruolo sociale proprio della famiglia; attiva politiche di conciliazione tra tempi della vita e del lavoro ed adegua l'erogazione dei servizi alla composizione del nucleo familiare; riconosce e valorizza le differenze di genere e rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità tra uomo e donna.

I dati e le relative analisi del Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende del Veneto con più di 50 dipendenti, ci portano ad una fotografia della situazione della nostra Regione, scattata nel difficile periodo di emergenza Covid. Periodo a cui si sta cercando di far fronte anche grazie al PNRR che - mi preme sottolineare - ha dato un significativo slancio al tema della parità di genere con un approccio sempre più trasversale, anche nella progettualità regionale.

Per pianificare e progettare azioni efficaci ed efficienti è fondamentale partire dai dati oggettivi ed è per questo che la produzione di questa pubblicazione "L'occupazione maschile e femminile in Veneto" riveste un ruolo importante.

Ringrazio, pertanto, la Consigliera regionale di Parità e l'U.O. Sistema Statistico regionale e colgo l'occasione per ricordare il contributo che la Consigliera Regionale, la rete delle consigliere provinciali come gli altri Organismi di Parità del Veneto portano sul territorio, con competenza e costanza. Svolgono una funzione che non ha solamente compiti di verifica e controllo, bensì di promozione e di supporto a tutti i livelli, anche attraverso la messa

a disposizione di questi dati, nel definire scelte e indirizzi coerenti con l'obiettivo di contrastare ed eliminare la discriminazione di genere nella nostra società.

La Regione del Veneto da anni lavora in un'ottica di partenariato, coinvolgendo tutte le forme e le voci della società civile con la prospettiva di generare non solo miglioramenti economici ma anche sociali per tutto il territorio. La crescita economica e sociale deve avvenire con responsabilità, senza discriminazioni, senza lasciare indietro nessuno.

Luca Zaia

Presidente della Regione del Veneto



Il report biennale sull'occupazione maschile e femminile in Veneto rappresenta un prezioso strumento di monitoraggio che permette di analizzare le oscillazioni del mercato del lavoro veneto.

Il rapporto di questo biennio risulta ancora più interessante dato che la platea delle aziende venete tenute alla compilazione si è ampliata fino a quelle con più di 50 dipendenti.

In linea con i principi europei, con la Strategia della Parità di Genere europea, la Regione del Veneto si impegna da anni a valorizzare l'occupazione femminile utilizzando tutti gli strumenti possibili per coinvolgere sia le donne nel rientro nel mercato del lavoro, sia nella formazione delle giovani donne in materie STEM, che le Aziende nei percorsi di conciliazione vita-lavoro.

I dati di questo rapporto biennale fanno riferimento al periodo pandemico covid-19, quindi è necessaria una riflessione: l'isolamento forzato per il contenimento del virus, ha sicuramente compromesso ancora di più la posizione delle donne nel mercato per due motivi principali. Da un lato, infatti, la presenza femminile è da sempre più rilevante soprattutto in quei settori colpiti maggiormente dalla crisi sanitaria, ossia il settore turistico, in primis gli alberghi e ristoranti. Dall'altra, la chiusura delle scuole e l'incertezza per l'avvio del nuovo anno scolastico durante il 2020 hanno costretto molte donne a dedicarsi esclusivamente alla famiglia rinunciando così ad avere un ruolo attivo nel mercato del lavoro.

Gli ostacoli ancora da superare: percorsi di carriera e imprenditoria.

Sappiamo che c'è ancora molto lavoro da compiere. In merito all'obiettivo 5 dell'Agenda 2030, il rapporto "Veneto Sostenibile. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile: il posizionamento del Veneto", evidenzia che la nostra Regione è posizionata mediamente sopra la media nazionale, ma che vi sono alcuni fattori rilevanti su cui soffermarsi: anche in Veneto le donne continuano a incontrare più ostacoli nei percorsi lavorativi, la quota di donne dirigenti è nettamente inferiore a quella degli uomini e la distanza è in aumento, minore è anche la presenza femminile nell'imprenditoria.

Una delle iniziative che la Regione del Veneto ha messo in campo da anni è l'avvio di percorsi di formazione e di informazione per la diffusione delle discipline STEM – Science, Technology, Engineering and Mathematics, storicamente appannaggio degli studi maschili - anche tra le studentesse.

Nel 2020, all'interno del POR-FSE "Il Veneto delle donne" ha dedicato

quasi 9 milioni di Euro declinando in 77 progetti finalizzati all'inserimento lavorativo delle donne disoccupate, alla valorizzazione professionale delle donne occupate e all'adozione di modelli di welfare territoriale, tra cui l'erogazione dei voucher di conciliazione per donne e uomini con responsabilità di cura nei confronti di familiari (minori o anziani).

Per il PR FSE+ 2021-2027 la Regione ha definito per le donne il raddoppio delle risorse per aumentare la quantità e qualità del lavoro femminile. Nella Priorità 1, l'obiettivo specifico c) è proprio "Promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro sotto il profilo del genere, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata". Sono stati previsti 40.507.000,00 euro, pari al 4% della proposta prevista per il PR FSE+.

In particolare, il bando "P.A.R.I. Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere", con una dotazione di circa 10 milioni di euro per la realizzazione di progetti territoriali per la parità e l'equilibrio di genere, di contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni di genere, allo scopo di migliorare l'occupazione femminile in Veneto. La finalità è di sostenere progetti innovativi che sperimentino e diffondano modelli di intervento, linguaggi, metodi e strumenti di lavoro per incidere sugli aspetti culturali e strutturali che ostacolano l'equilibrio di genere e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Da ultimo, negli ultimi mesi del 2022 la Regione ha lanciato la campagna di comunicazione "Equamente", volta a promuovere la conoscenza della legge regionale n. 3/2022 che introduce diversi strumenti per lo sviluppo di contesti aziendali favorevoli alle pari opportunità e alla parità retributiva.

Elena Donazzan

Assessore all'Istruzione,
Formazione, Lavoro e Pari opportunità



Nell'edizione relativa al biennio 2020/2021 il rapporto biennale sulla situazione del personale nelle aziende del Veneto redatto dall'Ufficio regionale della Consigliera di Parità consente di avere una fotografia sempre più nitida sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile, dato che, a seguito delle ultime integrazioni normative (L. 162/2021), si è ampliata la platea dei soggetti tenuti alla compilazione del report biennale, coinvolgendo le aziende con più di 50 dipendenti, e, su base volontaria, quelle di minori dimensioni e la base dei dati raccolti, comprendendo l'indica-

zione degli strumenti di welfare adottati.

Seguendo l'impostazione degli anni precedenti il rapporto prevede un primo capitolo di inquadramento generale con riferimento agli antecedenti normativi internazionali che hanno portato il nostro legislatore a introdurre l'obbligo del rapporto nel 1991 come strumento per contribuire allo sviluppo delle pari opportunità nel mondo del lavoro, al contesto internazionale della parità di genere come risulta dal Global Gender Gap e l'illustrazione della figura della Consigliera di Parità, della sua attività e delle collaborazioni intraprese.

Il secondo capitolo, sviluppato come i successivi dall'Ufficio di Statistica della Regione che da tempo supporta l'Ufficio della Consigliera in questo importante appuntamento biennale, è dedicato ad una rappresentazione della situazione occupazionale delle donne e uomini sia nel contesto regionale che all'interno delle imprese senza trascurare le problematiche legate alla conciliazione vita-lavoro e mettendo in luce l'importanza del livello di istruzione per ridurre il gap occupazionale. Rispetto agli anni passati, tale esame risulta più preciso perché coinvolge il personale nelle aziende con più di 50 dipendenti.

Al terzo capitolo è destinato il difficile compito di mettere in luce, nella maniera più obiettiva e oggettiva possibile, quali sono le aree di maggior svantaggio che incontrano le donne nel mercato del lavoro, evidenziando quanto questo sia più mobile e vulnerabile rispetto a quello in cui si muovono le figure maschili. Oltre alla posizione nel mercato e la fase di ingresso, si analizzano i dati relativi alla progressione nella carriera, la tipologia di contratto e la mobilità occupazionale nelle aziende.

E' nel quarto capitolo che si trovano i risultati aggregati dei nuovi dati richiesti alle aziende, non presenti nei report precedenti, che permette di restituire una fotografia dei diversi modi di vivere in azienda da parte delle donne e

degli uomini. Vengono presentate le diverse misure poste a sostegno dalla conciliazione vita e lavoro da parte delle aziende, con un'analisi dettagliata per settore economico/produttivo; le stesse misure di inclusione vengono inoltre messe in correlazione rispetto ai dati sulla presenza delle donne in azienda e sulla loro carriera.

Nel quinto capitolo si affronta il tema della formazione professionale e del gender pay gap, con un'innovazione sotto il profilo della rilevazione dei dati che consente di misurare l'esistenza del differenziale retributivo al netto dell'effetto "part time". Nei precedenti rapporti, infatti, veniva riportato il dato della retribuzione annuale media delle donne e degli uomini dettagliata per categoria professionale, ma il dato scontava l'effetto dei lavoratori a part time che sappiamo essere prevalentemente donne. Disporre del dato della retribuzione media oraria inoltre consente anche una comparazione tra le figure dirigenziali dove si conferma il fatto che le donne guadagnano meno degli uomini.

Il sesto e settimo capitolo sono dedicati rispettivamente all'analisi dei dati relativi ai lavoratori e lavoratrici diversamente abili e all'analisi dei dati relativi alla convalida delle dimissioni presentati da lavoratori e lavoratrici.

Relativamente alle analisi dei dati con riferimento ai e alle dipendenti diversamente abili, si osserva come per questa categoria di lavoratori l'appartenenza ad un genere piuttosto che l'altro, non è irrilevante e che le donne diversamente abili si trovano, sotto alcuni aspetti, in posizione di svantaggio rispetto ai colleghi uomini. L'unico dato in controtendenza è quello del gender pay gap, ma questo è dovuto al fatto che per questa categoria non è stato possibile disaggregare il dato in relazione all'inquadramento e pertanto non si può affermare con certezza che a parità di inquadramento e livello non vi sia un differenziale retributivo sfavorevole che colpisce la lavoratrice disabile rispetto ai colleghi.

Il rapporto si chiude, come in passato, con un interessante focus sulle dimissioni consensuali da parte dell'Ispettorato del Lavoro che vede come protagoniste assolute le donne con figli tra gli zero e i tre anni che rappresenta il 60% delle dimissioni. Ma un dato particolarmente significativo che va a confermare dati presentati nei precedenti capitoli, per quanto venga fornito su base nazionale e non territoriale, è quello relativo alle convalide per dimissioni per giusta causa. Il 71% delle convalide per dimissioni riguarda lavoratrici e solo il 29% i colleghi, ma nel caso delle convalide per giusta causa il dato sale all'87%. Ricordiamo per coloro che non sono addetti ai lavori che le dimissioni per giusta causa consentono di accedere alla Naspi e che si possono verificare quando la controparte ha compiuto atti e azioni tali da compromettere irrimediabilmente il legame di fiducia tra le parti tale da

non consentire, neppure temporaneamente, la prosecuzione del rapporto. Rientrano certo in questa casistica il mancato versamento dello stipendio, come atti di violenza e molestia morale, o molestia sessuale. Ad ogni modo il fatto che le donne con figli siano più spesso vittima degli uomini con figli di atti che le portino a decidere per l'interruzione immediata del rapporto è un dato che da solo dovrebbe indurre ad una importante riflessione sulle condizioni di lavoro delle donne nelle nostre imprese.

Francesca Torelli

Consigliera Regionale di Parità del Veneto



Indice

Cap.1: L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 50 dipendenti.....	pag.12
1.1 Perché un rapporto sulla Parità di genere nel mondo del lavoro: dai riferimenti storici ai giorni d'oggi.....	pag.13
1.2 Chi è la Consigliera di Parità?.....	pag.17
1.3 La situazione internazionale della parità di genere e la posizione dell'Italia.....	pag.20
1.4 La rete delle Consigliere del Veneto.....	pag.22
1.5 Le collaborazioni	pag.22
Cap.2: Donne e uomini nel contesto veneto e nelle imprese	pag.26
2.1 La parità di genere nel contesto veneto: luci e ombre.....	pag.27
2.2 Le donne e gli uomini dell'indagine sul personale nelle aziende con più di 50 di pendenti.....	pag.37
Cap.3: Mercato del lavoro: quello femminile più mobile e più vulnerabile.....	pag.44
3.1 Meno le promozioni di carriera per le donne.....	pag.45
3.2 L'occupazione per tipo di contratto.....	pag.47
3.3 La mobilità occupazionale nelle aziende.....	pag.53
Cap.4: I diversi modi tra donne e uomini di vivere in azienda... dall'entrata, alla conciliazione con la vita, alla carriera.....	pag.60
4.1 Strumenti e misure offerti al personale dalle aziende.....	pag.61
Cap.5: Formazione e retribuzione: il lungo cammino verso la parità di genere.....	pag.70
5.1 La formazione aziendale: un diritto per i lavoratori.....	pag.71
5.2 Lo svantaggio retributivo delle donne.....	pag.74
Cap.6: Il personale con disabilità e le disparità.....	pag.80
6.1 L'occupazione del personale con disabilità.....	pag.81
Cap.7: Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Veneto. Relazione illustrativa sui dati rilevati dall'INL. Anno 2021.....	pag.94
7.1 Il ruolo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel contrasto alle discriminazioni.....	pag.95
Cap.8: Conclusioni.....	pag.108
Allegato.....	pag.112



L'indagine sulla situazione
del personale maschile e
femminile nelle aziende
con oltre 50 dipendenti

Capitolo 1 - L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 50 dipendenti

1.1 Perché un rapporto sulla Parità di genere nel mondo del lavoro: dai riferimenti storici ai giorni d'oggi

Le origini delle rilevazioni dei dati sul personale delle Aziende risalgono alla Convenzione n. 160 del 1985 e alla Raccomandazione n. 170 del 1985 con cui l'Organismo internazionale del lavoro (OIL) introduce la tematica relativa alle statistiche sul lavoro. Non è la prima volta che viene trattato tale argomento, infatti, già nel 1938 era già stata approvata la Convenzione n. 63 sulle statistiche dei salari e degli orari del lavoro poi rivista nel 1985. La Convenzione prevede l'impegno degli Stati membri di raccogliere, compilare e pubblicare con regolarità, statistiche di base del lavoro le quali dovranno, in considerazione alle proprie risorse, includere gradualmente i seguenti settori:

- a) popolazione attiva, impiego, disoccupazione e sotto-occupazione apparente;
- b) struttura e ripartizione della popolazione attiva, per procedere ad analisi approfondite e disporre di dati di base;
- c) guadagni medi e durata media del lavoro (ore effettivamente lavorate o ore retribuite) e, tassi salariali riferiti al tempo e alla durata normale del lavoro;
- d) struttura e ripartizione dei salari;
- e) costo della mano d'opera;
- f) indici dei prezzi al consumo;
- g) e spese domestiche e delle famiglie, redditi domestici e redditi delle famiglie;
- h) le lesioni professionali e malattie professionali;
- i) le conflittualità del lavoro.

Inoltre, in un'ottica di collaborazione, nell'elaborare o rivedere i concetti, le definizioni e le metodologie utilizzate per la raccolta, compilazione e pubblicazione delle statistiche di cui sopra, la Convenzione prevede l'obbligo di consultare le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La Convenzione stabilisce che le pubblicazioni dovranno fornire una rappresentazione globale del Paese cercando di illustrare tutti i settori dell'attività economica, mentre i dati relativi alle fonti, concetti, definizione e metodologia per la raccolta e la compilazione delle statistiche andranno comunicati all'Ufficio Internazionale del Lavoro, con elaborazioni aggiornate e pubblicate dall'ente nazionale competente.

La Raccomandazione sulle statistiche del lavoro n. 170 del 1985 che accompagna la suddetta Convenzione, va a orientare e dettare istruzioni di massima agli Stati firmatari, al fine di predisporre delle statistiche omogenee rispettando la classificazione in base al sesso, classi di età e al settore di attività economica. In particolare, per le statistiche sui salari e sulla durata del lavoro, la Raccomandazione prevede un'elaborazione annuale sui guadagni medi e sulla durata media del lavoro (ore effettivamente lavorate o ore retribuite), con particolare riferimento al settore di attività economica ed al sesso, nonché alla dimensione aziendale, regione geografica, con suddivisione in classi di età, classi di professione o livello di qualifica. Una volta l'anno dovrebbero essere elaborate statistiche attuali sui tassi salariali riferiti ai tempi ed alla durata normale del lavoro, anche queste con particolare riferimento al settore di attività economica ed al sesso, nonché alla dimensione aziendale, regione geografica e con suddivisione in classi di età, classi di professione o livello di qualifica.

Al fine di soddisfare alle esigenze a lungo termine di analisi approfondite e di disporre di dati di base, la Raccomandazione propone di compilare ad intervalli regolari, se possibile una volta ogni cinque anni, statistiche sulla struttura e sulla ripartizione dei salari, statistiche che dovranno fornire:

- a) dati sulle retribuzioni e sulla durata del lavoro (ore effettivamente lavorate o ore retribuite) classificati in base al sesso, alla classe di età, alla professione o al gruppo di professioni o al livello di qualifica, al settore di attività economica, alla dimensione dell'azienda ed alla regione geografica;
- b) dati dettagliati sulla composizione delle retribuzioni (come remunerazioni al tasso di base, maggiorazioni per ore di straordinario, retribuzione di ore non lavorate, premi e gratifiche) e la durata del lavoro (ore effettivamente lavorate o ore retribuite);
- c) dati sulla classificazione dei salariati in base ai loro livelli di guadagno e di durata del lavoro (ore effettivamente lavorate o ore retribuite), ripartiti secondo rilevanti caratteristiche dei salariati, come il sesso e la classe di età.

L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 50 dipendenti

Per la compilazione delle statistiche ivi riportate, la Raccomandazione consiglia agli Stati membri di sviluppare gradualmente le adeguate infrastrutture statistiche nazionali, le quali dovranno includere: liste esaurienti ed aggiornate di enti e aziende; un sistema coordinato per la realizzazione di inchieste o di censimenti di enti o di aziende; l'accesso ai fini statistici, alle fonti amministrative (come uffici del lavoro, organi di sicurezza sociale o servizi di ispezione del lavoro) con le dovute garanzie per il loro uso riservato.

Il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile è stato introdotto nel nostro ordinamento nel 1991 (art. 9 della l. n. 125 del 10 aprile 1991) e oggi è disciplinato dall'art. 46 del D.Lgs 198/2006 Codice Pari Opportunità; nel corso degli anni ha subito diverse variazioni ed integrazioni, sia per modalità di redazione, platea dei soggetti interessati e tipologia di dati raccolti.

Inizialmente il rapporto veniva redatto in forma cartacea da parte delle Aziende, negli anni successivi è stata utilizzata una piattaforma regionale che ha favorito la smaterializzazione e la digitalizzazione delle procedure. Nel 2018 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha creato una piattaforma informatica centralizzata per armonizzare i dati richiesti alle Aziende su tutto il territorio italiano. Una volta raccolte le informazioni inserite dalle Aziende, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per il tramite della Consigliera Nazionale di Parità, invia i dati regionali alle Consigliere regionali di Parità affinché possano elaborare quelli relativi alle aziende situate nel territorio di competenza.

I dati richiesti nel rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile riguardano il numero di lavoratori occupati di sesso femminile e sesso maschile, lo stato delle assunzioni, le promozioni professionali, i passaggi di livello, categoria e qualifica; registrano i fenomeni di mobilità, i licenziamenti, i pensionamenti e i pre-pensionamenti e l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che sia stata eventualmente riconosciuta a ciascun lavoratore

Il presente Rapporto fa riferimento al biennio 2020-2021, la scadenza per la compilazione a marzo del 2022 è stata prorogata al 14 ottobre 2022 con Decreto Interministeriale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri). Considerato l'evolversi di ulteriore disciplina in ordine al Gender Responsive Public Procurement, che ha inciso sull'obbligatorietà per le Aziende di presentare il rapporto biennale in sede di gara d'appalto, la scelta naziona-

le è stata quella di mantenere aperta la piattaforma informatica anche per l'anno 2023 per tale motivo la Consigliera regionale del Veneto ha scelto di tenere in considerazione i rapporti inviati alla data del 31 marzo 2023.

Di particolare rilievo il fatto che in questa rilevazione sono state inserite una serie di item che consentono di fare un focus in materia di conciliazione vita/lavoro acquisendo informazioni sulla presenza di politiche aziendali che favoriscano il work and life balance e lo svilupparsi di un ambiente di lavoro inclusivo e sui criteri adottati per le progressioni di carriera (cap. 4).

Da ultimo la l. n. 162 del 5 novembre 2021 sono state introdotte importanti novità relative al report biennale, introducendo una modifica dell'art. 46 del D.Lgs 198/2006 che abbassa la soglia dimensionale oltre la quale scatta l'obbligo dell'invio del rapporto, portandola a 50 dipendenti e aprendo la possibilità alle Aziende con meno di 50 dipendenti di redigere il rapporto su base volontaria¹.

La mancata trasmissione del rapporto da parte delle Aziende comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. n. 520 del 19 marzo 1955². La Consigliera di parità, come le rappresentanze sindacali aziendali, devono segnalare all'Ispettorato del lavoro il nominativo delle aziende che non hanno presentato il rapporto, l'Ispettorato provvederà a sollecitare le Aziende affinché adempiano all'obbligo entro 60 giorni. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi è disposta, inoltre, la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'Azienda (nuovo co. 4 art 46 D.Lgs 198/2006 con integrazione L. 162/2021). Inoltre, nella nuova formulazione il c. 2 dell'art. 46 D.Lgs. 198/2006 prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblici, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso, rendendo di conseguenza più agevole la verifica da parte degli organi ispettivi. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti e, nel caso vi sia la presenza di un rapporto mendace o incompleto applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro (nuovo co. 4 art. 46 D.Lgs 198/2006 con integrazione L. 162/2021).

¹ Si sottolinea che nella dicitura Aziende Pubbliche della presente pubblicazione non rientrano le pubbliche amministrazioni (Ministeri, Enti Locali, EPE ecc), Enti che sono tenuti ad un'altra tipologia di rilevazione (Piani Azioni Positive all'interno del Piano Integrato di attività e organizzazione).

² L'art. 11, come riformulato dal d.lgs 758 del 19 dicembre 1991 cita: Le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da lire duecentomila a lire un milione quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi.

1.2 Chi è la Consigliera di Parità?

La Consigliera di Parità è una figura istituzionale prevista 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" e successive modificazioni.

La sua istituzione è finalizzata alla promozione e al controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza e di pari opportunità fra donne e uomini nel mondo del lavoro e della formazione e, altresì a contrastare e combattere le discriminazioni di genere³, che ricomprendono le fattispecie delle molestie di genere e molestie sessuali⁴ e del mobbing qualora quest'ultimo venga messo in atto per questioni legate al genere.

È nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il mandato dura quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta. È una figura dall'elevata professionalità, dalla pluriennale esperienza in materia di mercato del lavoro, normative sulla parità e pari opportunità ed è indipendente da condizionamenti di qualsiasi tipo (politici, sindacali, ecc.).

Nell'esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza e può agire in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni e la rimozione dei loro effetti.

La Consigliera regionale di Parità svolge funzioni di promozione e controllo relativamente all'applicazione e al rispetto dei principi di uguaglianza, pari opportunità e di non discriminazione tra uomo e donna nell'ambito del lavoro mediante diverse attività:

³ Ai sensi dell'art. 25 si qualifica Discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga; la discriminazione indiretta viene specificata al comma 2, e fa riferimento a una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. Al comma 2-bis. Viene inoltre specificato che costituisce discriminazione, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

⁴ Le Molestie di genere e le Molestie sessuali sono equiparate ad atti discriminatori e sono definite, rispettivamente, al primo e secondo comma dell'art. 126 del d.lgs. 198/2006. Sono Molestia di genere quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono Molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

-
- promuove progetti di azioni positive volti a compensare gli svantaggi legati al genere e a migliorare il benessere organizzativo;
 - sostiene le politiche attive che favoriscono pari condizioni di trattamento nell'accesso alla formazione, al lavoro, nella progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione;
 - promuove una cultura sensibile alla parità di genere con una costante attività di informazione e comunicazione sui suoi profili istituzionali nei principali social network, pubblicando e dando visibilità a persone, realtà lavorative, buone prassi e iniziative socio-culturali virtuose e attente ai principi e valori alla base della sua istituzione;
 - rileva situazioni di squilibrio di genere in ambito occupazionale (evidenziate anche dai rapporti biennali sulle imprese con oltre 50 dipendenti ex art. 46 d.lgs. n. 198/2006) e collabora con le direzioni regionali e provinciali degli Ispettorati del Lavoro, per rilevare e contrastare violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e anti discriminazione;
 - collabora con i competenti Assessorati alle pari opportunità, al lavoro e con gli Organismi di parità degli enti locali per la promozione e diffusione di buone prassi;
 - può acquisire nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile in relazione, ad esempio, allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro e della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, la Consigliera regionale di Parità si impegna con diverse azioni dirette alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di una sostanziale uguaglianza tra uomo e donna:

- offre la propria consulenza (con eventuale conseguente tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio) a lavoratrici, lavoratori, datrici e datori di lavoro operanti sul territorio regionale in merito a casi collettivi di discriminazione di genere, molestie e mobbing nei luoghi di lavoro;
- verifica la correttezza della composizione delle commissioni di concorso delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 57, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, così come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), della Legge n. 215 del 23 novembre 2012;

L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 50 dipendenti

- esprime parere (ex art. 48 dlgs 198/2006) sui Piani di Azione Positiva (PAP) della PA e supporta la redazione degli stessi piani (art. 48 D. Lgs 168/2006 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019).

La Consigliera regionale di Parità è componente di diritto:

- della Commissione regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra uomo e donna della Regione del Veneto
- della Commissione regionale di Concertazione tra Partiti Sociali della Regione Veneto
- del Comitato di Sorveglianza del PR FSE-FESR 2021-2027 della Regione del Veneto
- del Comitato regionale per la Bioetica

e partner:

- nella Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile "il Veneto sostenibile" 2030
- del Protocollo di rete per il contrasto alla Violenza contro le donne nella Regione del Veneto.

Inoltre, nell'esercizio delle sue funzioni, la Consigliera collabora con:

- la Direzione Interregionale dell'Ispettorato del Lavoro e le sue Direzioni provinciali, per favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità fra uomo e donna, e per rilevare e contrastare eventuali violazioni della stessa;
- gli Assessorati al lavoro degli enti locali e con Organismi di parità degli enti locali;
- con le Università della Regione del Veneto, sia con attività informative e culturali che promuovano una cultura sensibile alla parità di genere e alle pari opportunità, sia offrendo agli studenti e alle studentesse la possibilità di svolgere un'esperienza formativa in qualità di tirocinanti presso il suo ufficio.

La Consigliera regionale di Parità partecipa a Tavoli Istituzionali, Gruppi di lavoro, Think Tank e collabora con altri Organismi di Parità, promuove Reti, Tavoli di Confronto e Protocolli di Intesa che favoriscono lo spirito della sua mission.

1.3 La situazione internazionale della parità di genere e la posizione dell'Italia

La parità di genere è il 5° dei 17 obiettivi, in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale, inseriti nel programma d'azione Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritto nel 2015 dai governi dei 193 Paesi Membri dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) che prevede l'impegno a raggiungerli entro il 2030. La parità di genere, come gli altri 16 obiettivi, viene considerata un diritto umano fondamentale e una condizione imprescindibile per un futuro prospero e sostenibile.

Tuttavia, lo stato di avanzamento verso la parità di genere in Italia e nel mondo che evidenzia il Global Gender Gap report 2023, pubblicato dal World Economic Forum (WEF), è lento e sconsolante. Il report, aggiornato annualmente dalla medesima Organizzazione e giunto alla sua 17esima edizione e traccia la dimensione del divario di genere in 146 paesi nel mondo attraverso 4 sfere chiave: la partecipazione e l'opportunità economica, il livello di istruzione, la salute, l'empowerment politico.

Il primo dato, emblematico della lentezza con cui procede il raggiungimento della parità di genere a livello globale è l'anno in cui presumibilmente verrà raggiunta la parità di genere nel mondo che viene identificato nel 2154. Si calcola, infatti, che negli ultimi 17 anni il divario di genere a livello globale si sia ridotto in media solo di 0,24 punti percentuali all'anno, pertanto, proseguendo con il ritmo attuale ci vorranno altri 131 anni per azzerare le differenze nelle opportunità di cui godono gli uomini rispetto alle donne. Dei quattro indici analizzati dal report, l'unico che risulta in calo, ma solo del 0,2%, senza significativo impatto sui dati raccolti nel report Global Gender Gap report 2022, è quello della partecipazione e opportunità economica. A livello globale, infatti, colmare la disparità di genere nel mercato del lavoro rimane una sfida importante. La parità nel tasso di partecipazione alla forza lavoro è aumentata rispetto all'anno precedente, le donne entrano nel mercato del lavoro con tassi più elevati rispetto agli uomini, tuttavia la ripresa rimane incompleta per diversi fattori. Le donne continuano a registrare: tassi di disoccupazione più elevati rispetto agli uomini; sottorappresentazione nel personale e nella leadership delle industrie; nella formazione e lavoro in campo STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), ovvero fra le occupazioni meglio remunerate e di sempre maggiore importanza e portata, nonostante le percentuali siano in crescita per tutte le coorti si registra ancora una significativa sottorappresentazione.

E, come si sostiene all'interno del report: *"Aumentare la partecipazione economica delle donne e raggiungere la parità di genere nella leader-*

L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 50 dipendenti

ship, sia negli affari economici che nelle posizioni di governo, sono due leve chiave per affrontare i più ampi divari di genere nelle famiglie, società ed economie”⁵.

Scendendo dal livello globale e spostando l'attenzione al confronto interregionale, la differenza fra le 8 regioni geografiche, in cui il World Economic Forum (WEF) ha diviso il mondo, è visibile ed oscilla da una percentuale media di raggiungimento della parità di genere di 62,6% al 76,3%. La percentuale più bassa, e quindi più lontana al raggiungimento di una piena parità tra uomo e donna, è l'area geografica del Medio Oriente e Nord Africa mentre quella più alta, e quindi più vicina all'obiettivo, corrisponde alla regione Europea.

Nonostante nessun Paese nel mondo abbia raggiunto una piena parità di genere si evidenzia come tra i top 10 Paesi nel mondo sette sono Europei e che, per il 14esimo anno di fila, l'Islanda capeggia la classifica, detenendo anche il primato del risultato migliore mai raggiunto: 91,2 punti su 100.

Restringendo ulteriormente il focus di analisi, e venendo alla dimensione nazionale, si evidenzia che dal confronto con i dati del Global Gender Gap report dell'anno 2022 quelli che riguardano l'Italia vanno nella direzione opposta al miglioramento e al raggiungimento della parità di genere. Nell'anno 2023 l'Italia si classifica al 79° posto nella classifica dei 146 Paesi, perdendo sedici posizioni rispetto all'anno precedente.

Guardando nello specifico i quattro indici analizzati si nota come sia rimasto invariato il dato relativo all'istruzione e si registra invece un leggero miglioramento in quelli relativi alla salute (passando dal 108° al 95° posto) e alla partecipazione e l'opportunità economica (dal 110° al 104° posto). Ad incidere maggiormente sulla media generale è il dato relativo alla partecipazione e la rappresentanza delle donne in politica, in cui si registra una performance negativa che vede scendere l'Italia dal 40° al 64° posto.

Con 131 anni di attesa stimati per il raggiungimento della parità di genere nel mondo è evidente che il processo verso il progresso sia troppo lento. E' necessario un enorme sforzo di azione collettiva per accelerare i tempi, perché la strada da fare in Italia, in Europa e nel mondo è ancora tanta e il Global Gender Gap report può essere uno strumento utile per guidare i decisori politici nell'adozione di politiche mirate volte a colmare le disparità evidenziate.

⁵ cit. pag. 8 del Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

1.4 La rete delle Consigliere del Veneto

La Consigliera regionale di Parità ha anche il compito di coordinare la Rete delle Consigliere del Veneto, formata dalle Consigliere di Parità provinciali, presenti in ogni singola Città metropolitana/Area Vasta. Anche le Consigliere Provinciali del Veneto e della Città Metropolitana di Venezia vengono nominate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Sono tutte, pertanto, figure istituzionali che hanno il compito, anche con mediazione con le parti sociali (sindacali e datoriali), di intervenire nei casi individuali di discriminazione sorti in relazione a problematiche di genere nel settore del lavoro.

In veste di pubblici ufficiali, qualora abbiano il mandato da una singola lavoratrice o un singolo lavoratore che voglia rivendicare una discriminazione, possono promuovere un tentativo di riconciliazione con il datore di lavoro. Se la conciliazione non viene raggiunta con questo primo passo, le Consigliere provinciali possono ricorrere al Giudice del Lavoro, ed eventualmente, solo in ultima istanza, agire in giudizio su delega della lavoratrice o del lavoratore.

La Consigliera regionale di parità coordina, pari fra pari, la rete delle Consigliere al fine di favorire lo scambio di best practices nei confronti dei casi di discriminazione e azioni positive e promuovere sinergie sui territori. La condivisione di soluzioni a problematiche sorte a livello locale o nuove modalità di promuovere una cultura di pari opportunità o di sensibilizzazione della popolazione attiva, datori e datrici di lavoro, sull'importanza di una gestione non discriminante del personale può aiutare a rinforzare l'azione delle altre colleghe.

A questo proposito, a livello nazionale, è stata creata anche una piattaforma online, dove le Consigliere possono inserire materiali utili al raggiungimento delle mete comuni (comunicazioni, convegni, attività di promozione), oltre al resoconto degli incontri che tengono personalmente online o in presenza.

1.5 Le collaborazioni

La collaborazione con l'Ispettorato Interregionale del Lavoro

Dal 2017 la Consigliera regionale di Parità ha in essere una collaborazione con l'Ispettorato interregionale del Lavoro Veneto, Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche (oggi Ispettorato Interregionale del Nord).

L'Accordo rinnovato nel 2018 ha intensificato e qualificato ulteriormente la collaborazione volta a tutelare le condizioni di lavoro delle donne, a far

conoscere e promuovere le misure di conciliazione della vita professionale con la vita familiare e, infine, a sensibilizzare e informare Aziende e datori di lavoro per il raggiungimento del benessere lavorativo e quindi di una cultura delle pari opportunità.

Scopo della collaborazione è garantire la continuità di leale collaborazione fra Istituzioni.

Il protocollo di collaborazione con Confprofessioni Veneto

A Marzo 2023 è stato sottoscritto il Protocollo di collaborazione tra la Consigliera regionale di Parità della Regione del Veneto e Confprofessioni Veneto. Le Parti condividono le indicazioni normative nazionali ed internazionali, che hanno contribuito nel tempo l'attuale disciplina in tema di pari opportunità e non discriminazione, e confermano l'impegno a voler:

- promuovere convegni volti a conoscere la figura della Consigliera di Parità, quale figura di riferimento, per rafforzare la tutela dei diritti e della parità di genere, per affrontare consapevolmente le cause strutturali di discriminazione e creare le condizioni che favoriscono la trasformazione delle relazioni per avvicinare i professionisti ed i loro dipendenti alle istituzioni;
- favorire la rappresentanza femminile negli organi istituzionali ed associativi con la promozione di una presenza equilibrata degli uomini e delle donne nei ruoli decisionali, contrastando gli stereotipi di genere;
- promuovere l'istituzione di buone prassi per incrementare e potenziare le capacità economiche e gestionali delle professioniste per consentire l'accesso a settori professionali ora preclusi; incoraggiare la cultura della pari opportunità nelle scuole e nelle università e nello sviluppo della carriera;
- verificare l'applicazione di normativa antidiscriminatoria e promozione delle politiche di pari opportunità non solo in relazione alle carriere ma pensata anche alla situazione vissuta dalle donne dopo la maternità;
- porre attenzione al congedo parentale, sia in ambito maschile che per l'assistenza agli anziani ed ai disabili, siano essi lavoratori o familiari;
- promuovere specifici eventi formativi per l'educazione finanziaria e di supporto all'imprenditoria femminile;
- organizzare attività per la concreta attuazione delle disposizioni normative concernenti il congedo per le donne vittime di violenza di genere;

- tradurre le iniziative in azioni di rete concrete atte a promuovere e sostenere le pari opportunità all'interno di ConfProfessioni Veneto, favorendo anche la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro ed i servizi a favore delle famiglie."

Protocollo d'Intesa con l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro/ Consiglio Regionale Veneto e con la Consulta dei Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro del territorio della Regione Veneto

A novembre 2023 è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa tra la Consigliera regionale di Parità della Regione del Veneto e il Presidente regionale dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Consiglio regionale Veneto, e la Coordinatrice regionale della Consulta dei Consigli Provinciali Consulenti del lavoro Regione Veneto.

Il Protocollo introduce buone prassi per assicurare la parità di genere nella gestione del personale degli studi di consulenza del lavoro (autodeterminazione degli orari di lavoro, congedi parentali a ore, aggiornamento nel rientro dalla maternità, part-time post maternità e paternità, ferie solidali, lavoro agile, spazio d'ascolto) anche partendo dalla considerazione del ruolo sociale insito nella professione del Consulente del Lavoro, impone agli stessi Studi professionali di assumere un ruolo attivo in materia di parità di genere, affinché possano veicolare rinnovate sensibilità in tematica anche ai propri clienti, riuscendo ad incidere positivamente sulla collettività.

La collaborazione con la Biennale di Venezia

In occasione della 80esima edizione della Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia, il 16 agosto 2023 è nata una collaborazione tra la Consigliera regionale di Parità Francesca Torelli e il Direttore Generale de La Biennale di Venezia Andrea Del Mercato per l'avvio del progetto "Film&Parità" all'interno della Sezione cinema.

"Film&Parità" è un progetto di comunicazione, che tramite i canali social istituzionali della Consigliera, ha l'obiettivo di fare un focus con una prospettiva sensibile alla parità di genere su alcuni dei film in programmazione durante l'ultima mostra del cinema.

La realizzazione del progetto è avvenuta mediante la pubblicazione di post di singoli film, mantenendo il format della Mostra del Cinema, e visualizzando tramite una scala da una a dieci stelle i risultati di un sondaggio anonimo on-line relativo al contributo alla parità di genere e sulla presenza di stereotipi di genere.

La rete con altri soggetti: il progetto Women on board 2023

Fare rete con tutti quei soggetti attivi nelle istituzioni e nei contesti economico-produttivi è un elemento imprescindibile per raggiungere l'obiettivo della parità e alcune iniziative sono paradigmatiche rispetto a questo assunto: una per tutte la partecipazione al progetto Women on Board. Il progetto è volto a favorire l'ingresso delle donne nei CdA di imprese pubbliche e private. Ideato nel 2022 da Manageritalia e Federmanager insieme a AIDP, Hub del Territorio ER, nell'edizione del 2023 la rete si è ampliata e hanno partecipato attivamente, sia nelle fasi di progettazione che di realizzazione molte delle Consigliere di Parità regionali, tra cui la Consigliera della regione Veneto. A completamento della rete sono state le partnership con gli ordini degli Avvocati, dei Commercialisti e dei Consulenti del Lavoro dell'Emilia Romagna. I numeri dell'edizione sono stati importanti, più di 1500 tra donne e uomini hanno seguito i 17 incontri (frequenza obbligatoria e test di verifica dell'apprendimento) e il successo dell'iniziativa ha portato all'invito di WOB alla conferenza stampa indetta al Senato della Repubblica il 21 novembre 2023 per presentare come manager, consulente del lavoro, commercialista possano essere Ambassador della Certificazione di genere tra le imprese e organizzazioni pubbliche. Le docenze sulla Certificazione di genere e Certificazione Family Audit sono state tenute dalle Consigliere di Parità della provincia di Urbino e della regione Veneto.



Donne e uomini nel
contesto veneto
e nelle imprese

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

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

In base all'ultimo Censimento della popolazione, al 31 dicembre 2021 la popolazione residente in Veneto è di 4.847.745 abitanti, di cui il 51% donne e il 49% uomini. Dopo una crescita costante dal 1960, dal 2014 la popolazione risulta in diminuzione: nell'ultimo anno si contano 22.085 residenti in meno (-0,5%). Oltre al forte aumento dei decessi negli anni pandemici, una delle cause che ha determinato la diminuzione di popolazione è il calo delle nascite dovuto, da un lato, a motivi strutturali legati al concludersi della vita riproduttiva della cospicua generazione di donne nate nel baby-boom; dall'altro, vi è stata contestualmente 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 1,30 nel 2021 e alla stima di 1,27 nel 2022. 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 (2,03).

Tra i fattori che contribuiscono a questo fenomeno bisogna annoverare le difficoltà che le donne vivono nel conciliare lavoro e famiglia, un onere ancora fortemente sbilanciato a loro carico. La difficoltà di conciliare la maternità con la formazione, l'indipendenza abitativa e l'occupazione, provoca il rinvio dell'esperienza riproduttiva verso età via via più avanzate; se nel 1980 si partoriva in media a 27,6 anni, nel 2021 l'età media al parto diventa di 32,5 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 1979 si stima diventino 23. Si tratta di cambiamenti non imputabili ad un mutato desiderio di maternità dato che, in media, si continua a desiderare di avere almeno 2 figli.

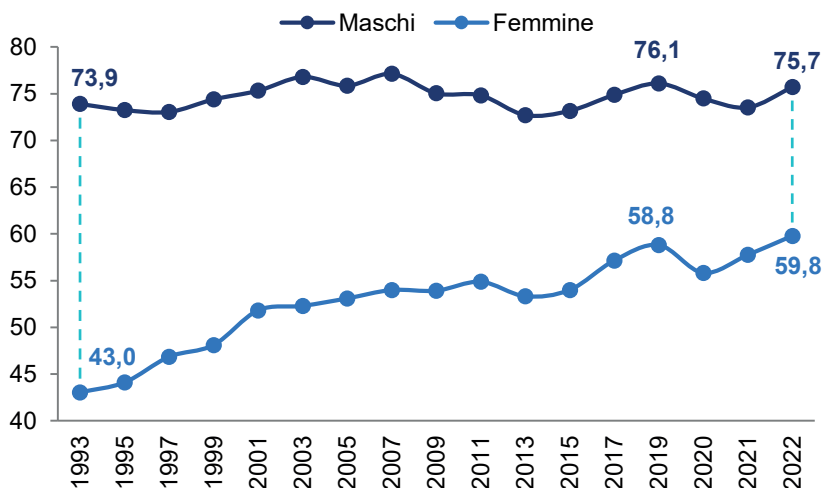
Prosegue il percorso di inclusione delle donne, ma c'è ancora da lavorare

Negli ultimi decenni le donne hanno migliorato la loro posizione nel mercato del lavoro, in conseguenza anche all'aumento dei titoli di studio: la percentuale di donne laureate è cresciuta fino ad arrivare al 35,1% nel 2022 contro il 20,3% degli uomini 30-34enni. Il tasso di occupazione femminile è passato dal 43% del 1993 al 53,3% del 2013, fino al 59,8% del 2022; contemporaneamente l'occupazione maschile è rimasta quasi uguale: nel 1993 il tasso era il 73,9%, nel 2022 75,7%. Sebbene sia la crisi economica che la

pandemia abbiano in questi anni frenato un po' il trend crescente, il processo di emancipazione femminile si è evoluto e in trent'anni il gap di genere è dimezzato: dagli oltre trenta punti percentuali di differenza fra tasso di occupazione maschile e femminile, a vantaggio degli uomini, registrati a inizi anni novanta, oggi si passa a contare meno di sedici punti.

In pratica il tasso di occupazione femminile oggi è pari al 79% di quello maschile, ma chiaramente l'obiettivo a cui deve essere rivolta l'attenzione è un pieno 100% dove occupazione maschile e femminile si equivalgono: per ottenere questo risultato è però necessario rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne di seguire gli stessi percorsi degli uomini, a partire dalle politiche di conciliazione vita-lavoro fino ad arrivare al superamento degli stereotipi culturali.

Fig. 2.1.1 - Tasso di occupazione (*) per sesso. Veneto – Anni 1993:2022

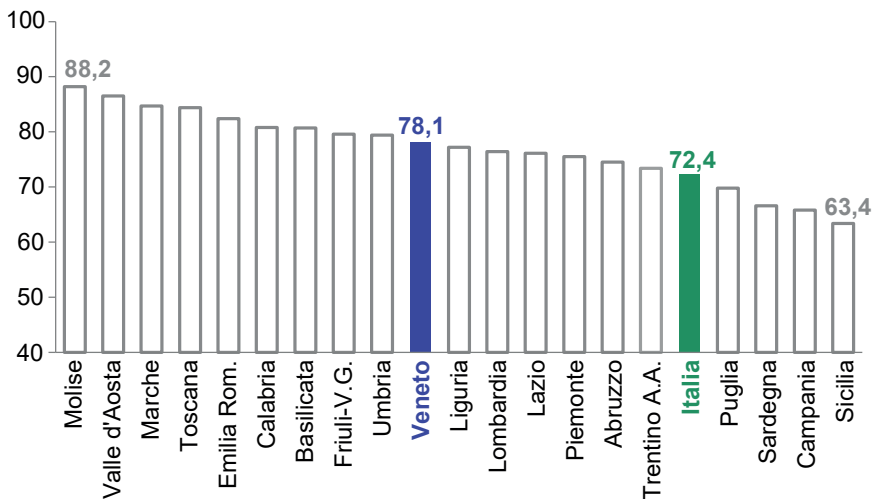


(*) Tasso di occupazione = (Occupati 15-64 anni/Popolazione di riferimento)x100
 Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Nonostante l'occupazione femminile sia cresciuta, il livello italiano è molto lontano da quello europeo: in Italia nel 2022 il tasso di occupazione delle donne è pari al 51,1%, il valore più basso nella classifica fra i Paesi dell'Ue27 dove la media europea è pari al 64,9% e primo in graduatoria i Paesi Bassi con il 78,1%. È necessario, quindi, intervenire ed eliminare gli ostacoli che molto spesso sono anche culturali, che tengono le donne lontane dal

mercato del lavoro. Si può osservare, ad esempio, che le donne con figli piccoli lavorano meno delle altre: in Veneto nel 2022, fatto 100 il tasso di occupazione delle donne in età 25-49 anni senza figli, il tasso delle donne con figli piccoli con meno di sei anni si ferma al 78,1%. E la nostra regione purtroppo non brilla in questo: nove regioni fanno meglio di noi, ossia la distanza fra donne con e senza figli è inferiore alla nostra (la media nazionale è comunque più bassa ed è pari a 72,4%).

Fig. 2.1.2 – Rapporto percentuale fra il tasso di occupazione delle donne in età 25-49 con figli in età prescolare e il tasso di occupazione delle donne della stessa età senza figli (*). Anno 2022



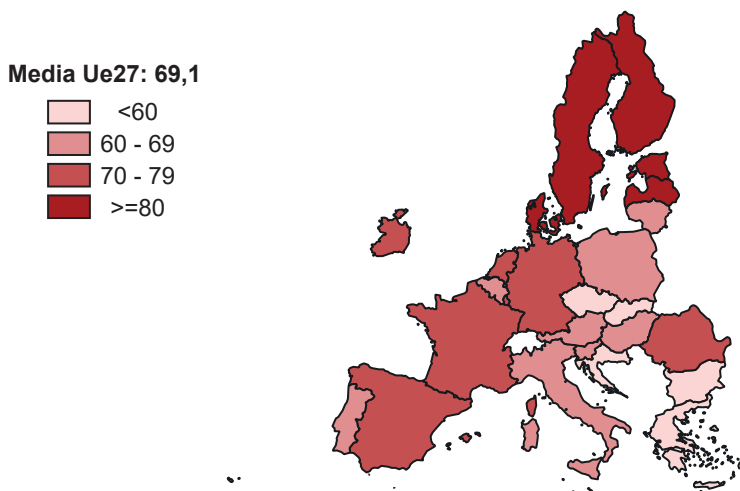
(*) Tasso di occupazione = (Occupati/Popolazione di riferimento)x100

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

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 per il 2022 ancora lontano dalla parità (100) attestandosi a 69,1 punti, e per l'Italia è ancora più basso (61,2).

Fig. 2.1.3 - Gender Equality Index per le attività domestiche e di cura. UE27 - Anno 2022(*)



(*) Dati al 2020

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

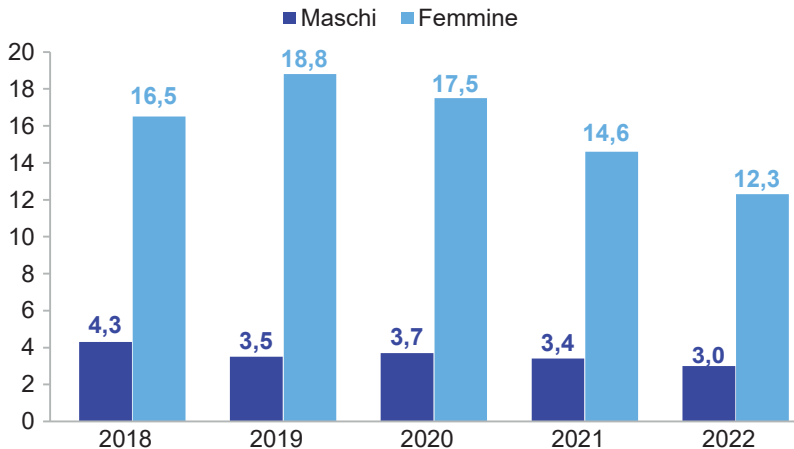
Contrariamente a quanto ci si aspetterebbe, ovvero che all'impegno lavorativo fuori casa delle donne corrisponda una maggior condivisione dei compiti tra i partner dentro casa, in realtà sono ancora le donne a sostenere la maggior parte del carico di lavoro destinato alle attività domestiche e all'accudimento 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 il 76% del lavoro familiare; se entrambi i partner lavorano, lo squilibrio diminuisce ma non di molto, dato che la donna continua a farsi carico del 68% delle incombenze familiari. In particolare, la nascita di un bambino comporta una profonda riorganizzazione della vita sul piano personale, familiare e lavorativo che non migliora lo squilibrio tra i partner, visto che nel Nord-est, anche nelle coppie più giovani (25-44 anni), dove entrambi i partner sono occupati, il tempo dedicato alla cura dei figli minori è per il 61,2% svolto dalla donna. Nel nostro Paese avere figli in giovane età costituisce ancora un ostacolo per le chances di realizzazione delle donne, tanto che in letteratura si parla di *child penalty*. Nel 2021, il tasso di occupazione delle donne 25-49enni con figli minori di 6 anni nel nostro Paese è del 53,7% (per gli uomini l'88%), quando in Europa è del 67,2% e in Svezia addirittura dell'80,4%. Inoltre, nel 2021 in Italia il 71,8% delle

dimissioni e delle risoluzioni consensuali del contratto di lavoro di madri e padri hanno riguardato le lavoratrici madri (in Veneto il 60,4%). Sono le donne infine a rappresentare ben il 71,8% di tutte le dimissioni e risoluzioni consensuali del contratto di lavoro di genitori con figli tra 0 e 3 anni.

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.

Uno strumento per agevolare la gestione familiare è il ricorso al part time, ma anche in questo caso si identificano alcune criticità. Innanzitutto la riduzione dell'orario di lavoro è una prerogativa ancora femminile: in Veneto, nel 2022, il 34,8% delle donne lavora in regime di part time, valore che precipita al 6,1% fra gli uomini. A volte, poi, il part time nasconde situazioni di sottoutilizzo delle risorse umane: molti lavoratori non vorrebbero lavorare a tempo ridotto con uno stipendio decurtato, ma sono obbligati a farlo perché non hanno trovato un lavoro a tempo pieno. Il part time involontario è cresciuto notevolmente negli anni di crisi denotando un calo della qualità del lavoro: se nel 2008 il 4,2% degli occupati si trovava in una condizione di part time involontario, nel 2019 sono il 10,1%, ma fortunatamente questa quota diminuisce negli ultimi anni e nel 2022 scende al 7%, distinguendosi però fra il valore registrato fra le donne che è pari al 12,3% e quello fra uomini del 3% (nel 2019 tali dati erano, però, rispettivamente 18,8% e 3,5%).

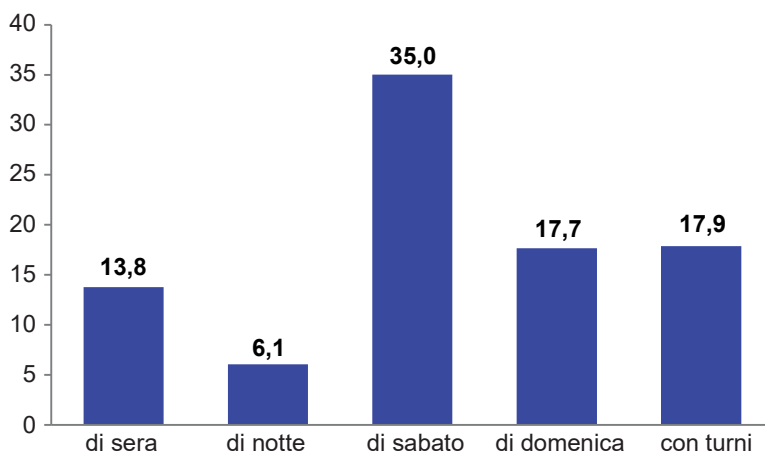
Fig. 2.1.4 – Percentuale di occupati in part time involontario per sesso. Veneto - Anni 2018:2022



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

Per agevolare la conciliazione famiglia-lavoro, oltre al part time, altri potrebbero essere gli strumenti da utilizzare. La ridefinizione dell'orario di lavoro, in accordo con l'azienda, permette di individuare profili orari diversi rispondendo alle necessità derivanti dalla organizzazione della propria vita privata. La conciliazione fra tempi di lavoro e tempi familiari risulta anche più complessa se gli orari di lavoro sono disagiati. Molte donne con figli si trovano a dover lavorare di sera o di notte, di sabato o di domenica, un dato che fa riflettere se consideriamo quanto detto sopra sul peso del lavoro domestico che continua a gravare principalmente sulle spalle delle donne. In particolare, le donne occupate con figli che lavorano al sabato sono pari al 35%, il 17,7% quelle che lavorano alla domenica, il 13,8% di sera, il 17,9% con turni e quasi il 6,1% di notte.

Fig. 2.1.5 - Donne occupate con figli per lavoro in orari disagiati. Veneto - Anno 2021



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

Studiare paga: livelli di istruzione più alti riducono il divario occupazionale di genere

Da decenni nell'agenda delle priorità europee si riconosce e si insiste sul ruolo fondamentale dell'istruzione e della formazione per la crescita e lo sviluppo economico, in quanto un'istruzione di qualità è la base per migliorare la vita delle persone, per apprendere e adottare stili di vita sani, per favorire l'occupabilità, contribuendo a ridurre la povertà e a raggiungere lo sviluppo sostenibile.

Il vantaggio occupazionale derivante da un più elevato livello di istruzione è più marcato per la popolazione femminile rispetto a quella maschile. Nel 2021 le giovani donne venete in età 18-34 anni con un titolo secondario superiore e che non seguono corsi di studio hanno un tasso di occupazione di 25 punti superiore a quello delle coetanee con basso livello di istruzione (vantaggio più che doppio rispetto a quello degli uomini, pari a 10 punti) e la differenza tra i tassi di laureate e diplomate è di 16 punti (vantaggio triplo di quello maschile, pari a 4 punti).

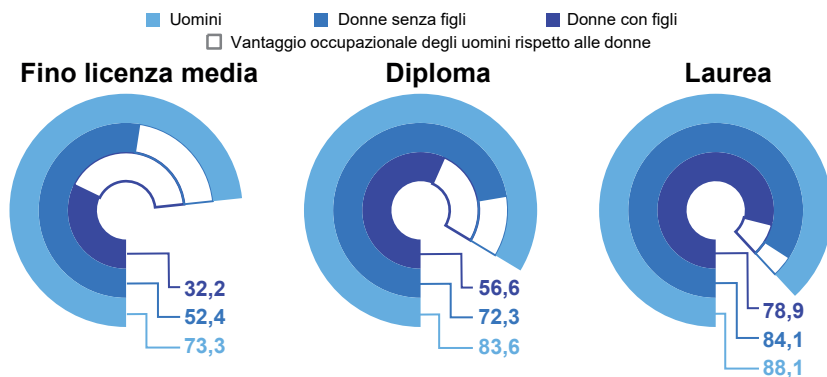
Il divario di genere occupazionale si riduce sensibilmente al crescere del titolo di studio. Il vantaggio lavorativo degli uomini sulle donne 18-34enni, che mediamente è pari a 14 punti percentuali, scende a soli 5,2 punti fra i giovani con titolo di studio terziario mentre supera i 30 punti fra chi ha raggiunto al più la licenza media. Queste differenze sono sicuramente imputabili ad una spendibilità maggiore della laurea nel mercato del lavoro, ma si inserisce un aspetto motivazionale non trascurabile. Le donne che intraprendono e concludono un percorso di studio universitario, infatti, sono più motivate a trovare un lavoro che metta a frutto l'investimento in istruzione, cercando poi di conciliare le scelte di vita personale e familiare. Al contrario, le donne con titolo di studio inferiore abbandonano con più frequenza la carriera lavorativa per agevolare la conciliazione con la famiglia, indotte spesso dalle difficoltà nella gestione familiare.

E l'istruzione ancora più importante per le madri. Queste differenze si acutizzano quando le donne diventano madri e l'istruzione assume un ruolo ancora più rilevante nella probabilità di essere occupate. In Veneto una madre fra i 18 e i 34 anni con titolo di studio universitario risulta occupata nel 79% dei casi, percentuale che scende drasticamente al 32% nel caso in cui la madre abbia concluso gli studi dopo la licenza media. Da ciò emerge che il vantaggio occupazionale degli uomini è sicuramente maggiore se consideriamo le donne con figli, ma l'istruzione mitiga questo effetto: la differenza fra il tasso di occupazione degli uomini e quello delle donne con figli è pari a 41 punti percentuali per la fascia di popolazione con basso titolo di studio, scende a 27 punti fra i diplomati e supera di poco i 9 punti fra i laureati.

A questo proposito, secondo il Rapporto Plus 2022 "Comprendere la complessità del lavoro" di INAPP, in Italia il 65% delle madri laureate lavora prima e dopo la nascita dei figli, quota che scende al 24% fra le madri con al più la licenza media. Invece, fra quante hanno abbandonato il lavoro dopo la nascita del figlio (21% fra le madri con basso titolo di studio, 17% fra le laureate), oltre la metà ha preferito questa scelta per esigenze di conciliazione, un quinto collega la fuoriuscita ad una valutazione di carattere economico e di costo-opportunità, mentre un terzo delle donne afferma

di non lavorare più dopo la maternità a motivo di non rinnovo del contratto di licenziamento. Guardando le motivazioni dell'interruzione dell'attività lavorativa a seguito della maternità, si evidenzia che il licenziamento o il mancato rinnovo del contratto ha un peso maggiore tra le meno istruite. Come conclude il Rapporto INAPP, questi dati riproducono "uno scenario di genitorialità ancora lontano da obiettivi di equità, condivisione e sostenibilità economica. (...) In tutto questo fenomeno, le caratteristiche della donna (istruzione o area di residenza) incidono in maniera differenziata, perché il potenziale di rischio di perdita del lavoro collegato alla maternità sembra derivare da quel complesso di 'fattori esogeni', che sono probabilmente più endogeni di quanto sembri: interni ad una cultura familiare, organizzativa, politica, che grazie al lavoro non retribuito delle donne e al sacrificio di esse riesce a garantire comunque la tenuta del sistema economico e sociale"¹. Il ruolo dell'istruzione è quello di far percepire alla donna e alla famiglia l'importanza del lavoro femminile e che per le madri non risulti economicamente più vantaggioso rinunciare al lavoro per dedicarsi alla famiglia.

Fig. 2.1.6 - Tasso di occupazione dei giovani in età 18-34 anni che non seguono corsi di studio formali per genere, titolo di studio e genitorialità. Veneto - Anno 2021



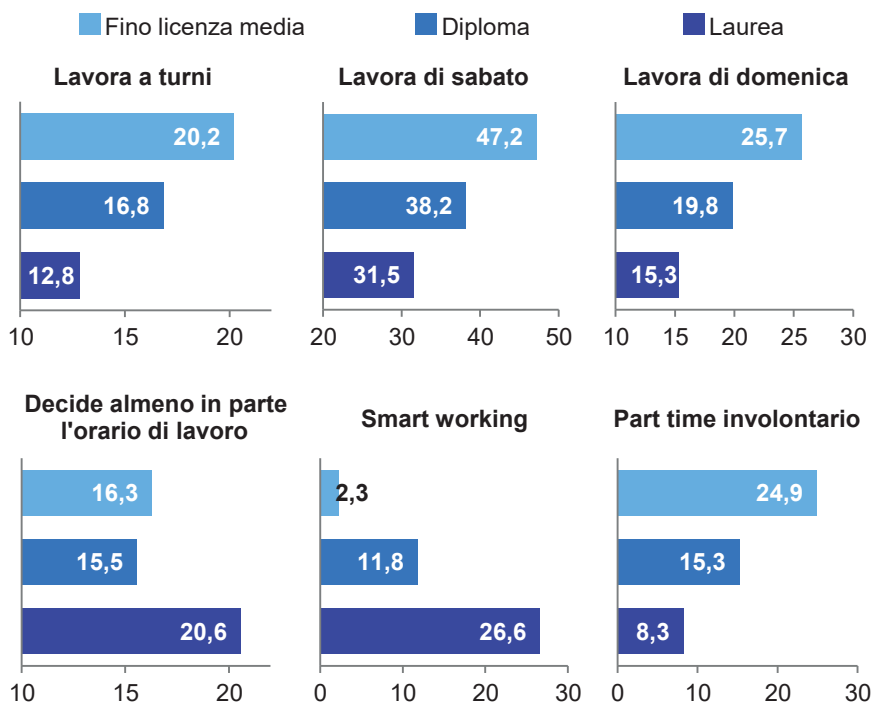
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Bassi titoli di studio portano lavori meno concilianti. Sicuramente non stupisce che siano proprio le donne meno istruite ad abbandonare con più frequenza la carriera lavorativa: il basso titolo di studio orienta le donne verso quelle occupazioni meno retribuite e con condizioni di lavoro meno concilianti con la famiglia. In particolare, le donne che hanno concluso gli

¹ Cfr. INAPP, Rapporto Plus 2022 "Comprendere la complessità del lavoro". Roma, 2023

studi dopo la terza media hanno orari di lavoro meno flessibili, più spesso lavorano su turni e durante il week end. Inoltre, hanno meno possibilità di lavorare in smart working, fattore emerso in particolar modo dopo l'emergenza sanitaria: nel 2021 meno del 3% delle donne venete poco istruite ha dichiarato di aver lavorato da casa nell'ultimo mese, valore che sale al 12% fra le diplomate e al 27% fra le laureate. A ciò si aggiunge una quota maggiore di donne con bassi titoli di studio costrette a lavorare in part time perché non hanno trovato un'occupazione a tempo pieno: un quarto delle donne in età 25-54 anni lavora in part time involontario (sul totale delle occupate), quota che scende al 15% fra le diplomate e all'8% fra le laureate. Bassi titoli di studio si associano dunque a lavori poco flessibili e a bassa intensità, aspetti che portano le donne a lasciare il mercato del lavoro perché economicamente poco vantaggioso.

Fig. 2.1.7 - Donne occupate per tipologia di orario e titolo di studio. Veneto - Anno 2021



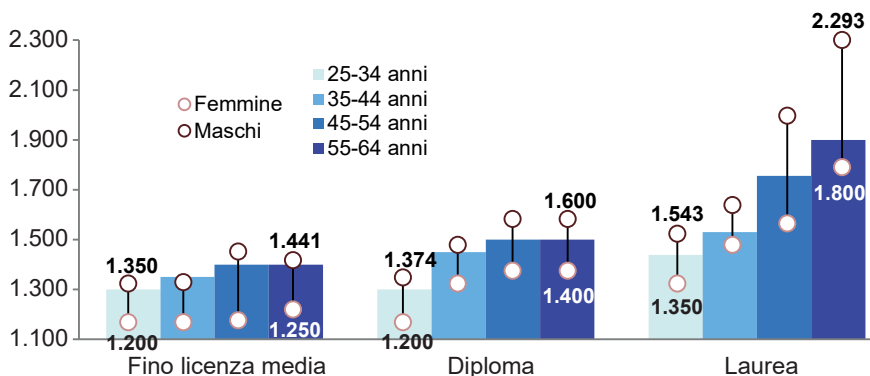
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Le differenze di stipendio permangono anche con l'età e neppure il titolo di studio ha un effetto protettivo

Le differenze di genere si riflettono anche 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 2019 guadagna 150 euro al mese in più della donna, ovvero l'11% in più in media di stipendio. Inoltre, il differenziale retributivo è presente anche a parità di livello: un dirigente uomo in Veneto guadagna 400 euro di più di una dirigente donna, un quadro oltre 470 euro in più rispetto alla collega e un impiegato 200 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. In giovinezza il gap di guadagno è basso fra i due sessi, mentre dopo i 45 anni gli uomini hanno uno stipendio significativamente più alto delle donne. 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 con disabilità, penalizza le donne in termini di reddito anche nelle età più avanzate. Inoltre, per quanto riguarda lo stipendio, neanche il titolo di studio ha un effetto protettivo contro le disparità di genere: un laureato maschio a inizio carriera guadagna circa il 14% in più di una laureata, gap che verso la fine della vita lavorativa supera il 27%. Da ciò deriva che il titolo terziario è utile per garantire alle donne l'accesso al mercato del lavoro, ma non le protegge dalle disparità di carriera nei confronti dei colleghi uomini.

Fig. 2.1.8 - Retribuzione media degli occupati dipendenti a tempo pieno per sesso, età e titolo di studio. Veneto - Anno 2019



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

2.2 Le donne e gli uomini dell'indagine sul personale nelle aziende con più di 50 dipendenti

Questa edizione porta una grossa novità: con l'obiettivo di definire sempre più un proficuo 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, si è estesa l'indagine alle aziende con più di 50 dipendenti. In dettaglio, al fine di monitorare la situazione lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori occupati, l'art. 46 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 obbligava 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 ogni due anni di un apposito modello introdotto con decreto ministeriale del 17 luglio 1996; ciò è stato modificato con la Legge 162/2021 (art. 3) prevedendo che le aziende obbligate alla compilazione del report siano ora quelle con più di 50 dipendenti; le aziende più piccole possono compilarlo su base volontaria. A tal proposito, si mette in evidenza che si è tenuto conto nelle elaborazioni anche dei dati ricevuti da aziende più piccole, ovvero con meno di 50 dipendenti, che hanno deciso di partecipare sebbene non fosse richiesto: si tratta del 4,1% del totale delle aziende rispondenti.

Le aziende rispondenti...

Per il biennio 2020/2021 le aziende con sede in Veneto rispondenti all'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese sono state 3.272, oltre tre volte quelle della rilevazione di due anni prima, per un totale di oltre 631mila occupati alla fine del 2021, di cui il 44,9% femmine. Per quanto riguarda la classe dimensionale, le aziende dell'indagine sono per lo più imprese che registrano tra i 51 e i 100 dipendenti (il 53,5%), seguono poi le aziende che danno lavoro a 101-150 dipendenti (16%) e quelle con 151-250 lavoratori (il 13,3% dei rispondenti), ma le aziende che assorbono la metà del personale osservato sono quelle molto grandi con oltre 350 occupati (l'8,7% delle aziende che hanno risposto). Il tasso di femminilizzazione, ovvero la quota di lavoratrici sul totale degli occupati, è più alto nelle grandi aziende (53,6%).

A livello provinciale Vicenza e Treviso sono le province con più aziende coinvolte nell'indagine, rispettivamente, il 22,3% e il 21,2% delle 3.272 aziende rilevate, ma sono Vicenza e Verona quelle con il numero più corposo di dipendenti interessati.

Il tasso di femminilizzazione varia in modo significativo fra le province venete: si passa dallo scarso 40% della provincia di Vicenza al 55,1% di Belluno,

Tab. 2.2.1 - Aziende rispondenti con sede in Veneto per classe dimensionale - Anno 2021

	Aziende		Numero occupati		Distribuzione % occupati		% femmine su totale
	N	%	Totale	Femmine	Totale	Femmine	
Fino a 50	135	4,1	4.679	1.705	0,7	0,6	36,4
51-100	1.751	53,5	122.632	42.789	19,4	15,1	34,9
101-150	522	16,0	62.759	23.239	9,9	8,2	37,0
151-250	435	13,3	82.536	30.203	13,1	10,7	36,6
251-350	143	4,4	42.356	16.110	6,7	5,7	38,0
351 e più	286	8,7	316.050	169.388	50,1	59,8	53,6
Totale	3.272	100,0	631.012	283.434	100,0	100,0	44,9

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

in linea con il dato della Rilevazione delle Forze Lavoro Istat che registra per Belluno il tasso di occupazione femminile più alto: 63% a fronte del dato medio veneto pari al 57,7% e al dato medio italiano del 49,4%. Vicino al 50% anche Venezia. Ciò dipende dal tipo di lavoro più diffuso nel territorio; Belluno e Venezia, ad esempio, sono province, infatti, che contano molto sul turismo che comprende quindi settori in cui il genere femminile risulta prevalente.

Tab. 2.2.2 - Aziende e occupati rispondenti per sesso (totale occupati e dirigenti) con sede in Veneto per provincia. Anno 2021

	Aziende		Distribuzione % occupati		% femmine su totale	% femmine dirigenti sul totale dirigenti
	N	%	Totale	Donne		
Verona	594	18,2	19,8	19,4	44,1	21,7
Vicenza	729	22,3	21,4	19,0	39,9	35,5
Belluno	118	3,6	4,5	5,5	55,1	38,5
Treviso	694	21,2	18,9	17,9	42,7	35,4
Venezia	417	12,7	15,1	16,8	49,9	26,7
Padova	627	19,2	18,0	19,1	47,7	38,0
Rovigo	93	2,8	2,4	2,2	42,4	45,5
Veneto	3.272	100,0	100,0	100,0	44,9	33,9

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

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

Il settore maggiormente rappresentato risulta ancora quello dell'industria in senso stretto con il 52,9% del totale aziende rispondenti che assorbono il 40,7% del personale coinvolto nell'indagine, seguono il commercio con il 10,8% delle imprese e il 19,5% dei lavoratori e l'area delle attività connesse all'istruzione, sanità ed altri servizi sociali con l'8,3% delle aziende e l'11,6% degli occupati.

Uomini e donne si concentrano in modo diverso nei settori. Le donne sono più presenti rispetto agli uomini nel campo dell'istruzione, sanità ed altri servizi sociali (sono il 78% degli occupati), nella Pubblica Amministrazione (73,1%), nella ristorazione/alberghi (65,6%) e nel commercio; prettamente maschile, invece, l'edilizia (87,2%), il trasporto e magazzinaggio (82,7%) e pari al 71,1% la quota di uomini nell'industria in senso stretto.

Tab. 2.2.3 - Distribuzione percentuale delle aziende e degli occupati per principali settori di attività economica. Veneto - Anno 2021

	distribuzione %			% femmine sul totale	% maschi sul totale
	Aziende	Occupati totali	Occupati femmine		
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,2	0,7	0,5	35,4	64,6
Industria in senso stretto	52,9	40,7	26,2	28,9	71,1
Costruzioni	4,0	1,9	0,5	12,8	87,2
Commercio	10,8	19,5	24,8	57,1	42,9
Alberghi e ristoranti	3,1	3,4	5,0	65,6	34,4
Trasporto e magazzinaggio	6,1	5,4	2,1	17,3	82,7
Servizi di informazione e comunicazione	2,7	1,8	1,5	38,9	61,1
Attività finanziarie e assicurative	1,1	2,6	2,7	47,1	52,9
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	6,9	7,3	9,0	55,9	44,1
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0,5	3,0	4,9	73,1	26,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	8,3	11,6	20,1	78,0	22,0
Altri servizi collettivi e personali	2,3	2,3	2,7	51,4	48,6
Totale	100,0	100,0	100,0	44,9	55,1

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

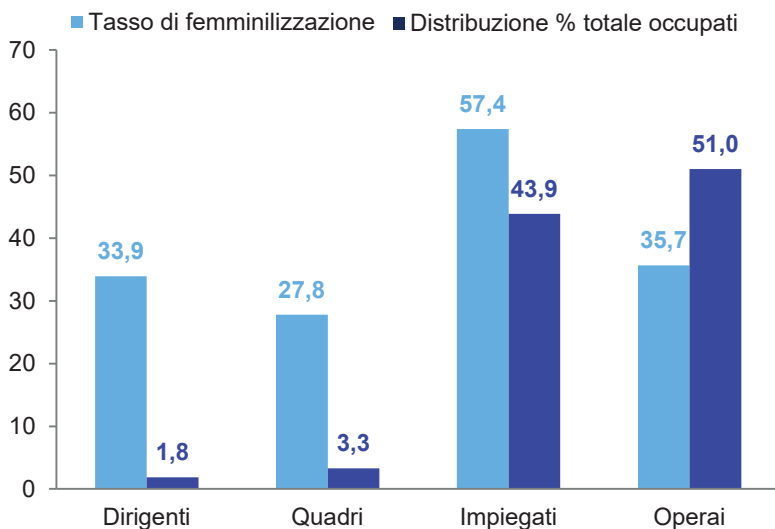
...e sempre poche le donne con qualifiche alte

Diversa è anche la qualifica raggiunta per genere: risulta elevata la "segregazione verticale" per le donne, ovvero l'esigua rappresentanza di esse nei profili aziendali più alti. Nel 2021 fra i lavoratori che ricoprono una carica dirigenziale (l'1,8% del totale occupati) solo il 33,9% sono donne e il 27,8% sono le rappresentanti fra i quadri, viceversa, le impiegate rappresentano il 57,4% del relativo personale.

A livello provinciale spicca Rovigo dove la quota di donne dirigenti supera il 45% del totale, molte meno sono le donne con figure dirigenziali al lavoro nelle altre province: ultima, Verona dove il tasso di femminilizzazione per le dirigenti scende al di sotto persino del 22%.

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.

Fig. 2.2.1 - Tasso di femminilizzazione e distribuzione % degli occupati per categorie professionali (*). Veneto - Anno 2021

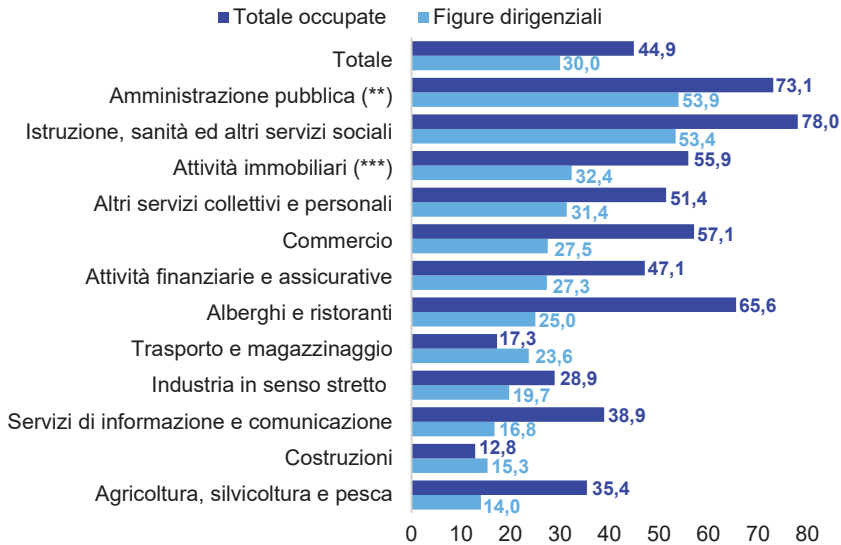


(* Tasso di femminilizzazione = Percentuale di donne sul totale di riferimento)

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

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

Fig. 2.2.2 - Tasso di femminilizzazione (*) delle figure dirigenziali (dirigenti e quadri) e del totale occupate per settore. Veneto - Anno 2021



(*) Tasso di femminilizzazione = Percentuale di donne sul totale di riferimento

(**) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(***) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

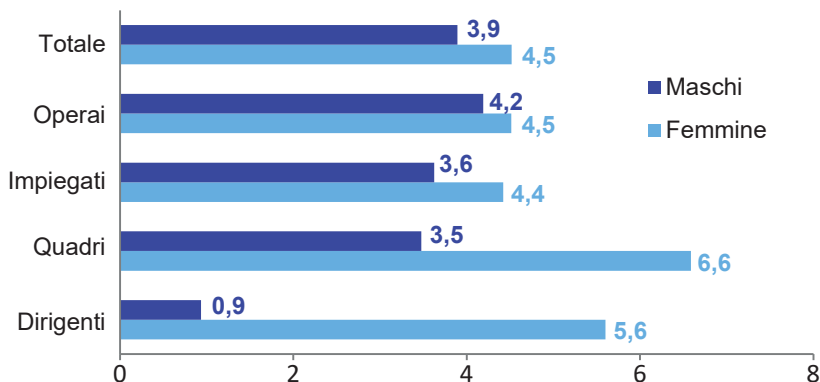
Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Anche nei settori della Ristorazione/alberghi e del Commercio, dove il personale è prevalentemente di genere femminile, poche sono le donne che ricoprono le cariche più alte: infatti, nel primo caso sono appena il 18,9% le cariche dirigenziali offerte alle femmine contro il 67,3% delle impiegate, per il Commercio sono il 19,2% le donne dirigenti. Considerando anche l'insieme delle figure apicali dirigenti e quadri si nota che le quote per le donne si alzano di poco. In evidenza, i dati dei settori dell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali e della Pubblica Amministrazione dove oltre la metà delle qualifiche alte sono ricoperte da donne.

L'occupazione tra il 2020 e il 2021

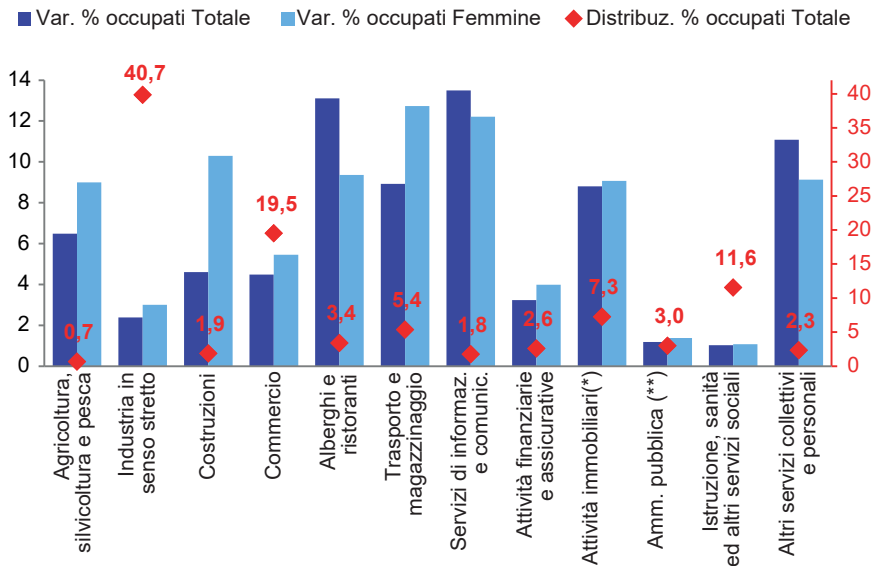
Tra il 2020 e il 2021, quindi in piena pandemia, nelle aziende che hanno risposto all'indagine, si registra una crescita dell'occupazione del 4,2%, più per le donne che per gli uomini: +3,9% per i maschi e +4,5% per le femmine.

Fig. 2.2.3 - Variazione percentuale degli occupati 2021/2020 per categoria professionale e sesso. Veneto



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

Fig. 2.2.4 - Variazione percentuale 2021/2020 e distribuzione % degli occupati del 2021 per settore e sesso. Veneto



(*) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

(**) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

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

È particolarmente interessante evidenziare l'aumento positivo 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 del 5,6% a fronte di un aumento minore di circa un punto percentuale degli uomini, e più elevata ancora è la crescita delle donne in posizione quadro che registrano il +6,6% rispetto all'anno prima (per i maschi +3,5%). Infine, è rilevante che l'occupazione femminile aumenta in modo più significativo di quella maschile in tutte le categorie professionali.

In termini di settore si nota che in tutti i campi si assiste a una crescita di occupati sia complessivamente sia se si tiene conto della sola componente femminile. Vale la pena sottolineare la crescita nel biennio degli occupati nel campo dei servizi di informazione e comunicazione e della ristorazione e alberghi, settori dove pesa la crescita occupazionale femminile; inoltre, si evidenzia l'aumento di lavoratrici nei settori del trasporto e magazzinaggio e dell'edilizia.



Mercato lavorativo:
quello femminile è più
mobile e più vulnerabile

Capitolo 3 - Mercato del lavoro: quello femminile più mobile e più vulnerabile

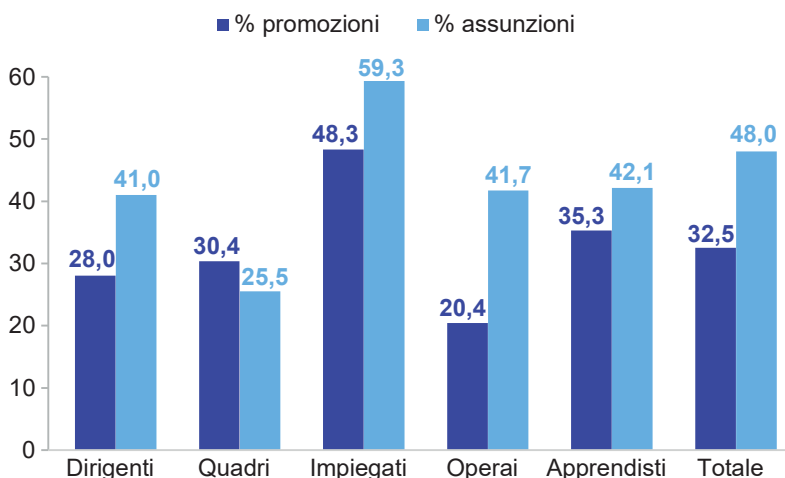
Nel mercato del lavoro italiano in questi anni si è ridotta l'occupazione standard, intesa in modo tradizionale come lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata, con la progressiva diffusione di modalità ibride di lavoro. Le forme di lavoro non-standard si associano a una maggiore vulnerabilità dei lavoratori coinvolti, anche in termini di rischio di esclusione sociale. Infatti, le diverse forme di vulnerabilità lavorativa fanno principalmente riferimento alla mancanza di continuità nel tempo, da cui generalmente discendono anche i benefici previdenziali e assistenziali (contributi pensionistici, ferie e malattie pagate, maternità obbligatoria, ecc.), e di intensità lavorativa, fortemente e direttamente correlata con il livello di reddito da lavoro. Questo chiaramente si riflette in un peggioramento della qualità complessiva dell'occupazione e della vita delle persone. Contratti di lavoro precari e di bassa intensità lavorativa portano a minori retribuzioni e di conseguenza maggiore incertezza nelle scelte della propria vita.

In questo capitolo e nei prossimi, si analizzano i risultati emersi dall'indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 50 dipendenti che operano nel territorio veneto, condotta dall'Ufficio Consiglieria Regionale di Parità del Veneto per il biennio 2020/2021.

3.1 Meno le promozioni di carriera per le donne

Nel corso del 2021 sono stati assunti nelle aziende considerate nell'indagine in esame oltre 152mila dipendenti e promossi circa 58.400, ovvero, rispettivamente, il 24,1% e il 9,3% del totale occupati. Molte le assunzioni e le promozioni di impiegate, categoria che assorbe il 43,9% degli occupati e con un tasso di femminilizzazione del 56,1%. Ma a fronte di una assunzione circa uguale tra i due generi, maggiori sono le occasioni di promozione invece per gli uomini e meno sono le donne. Non solo sono meno le donne che ricoprono ruoli apicali, ma più bassa è anche la quota di donne dirigenti o quadri che hanno avuto una promozione rispetto ai colleghi uomini.

Fig. 3.1.1 - Percentuale di donne promosse sul totale promozioni e di donne assunte sul totale delle assunzioni per categoria professionale. Veneto - Anno 2021



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

Tab. 3.1.1 - Percentuale di promozioni e di assunzioni sugli occupati totali per principali categorie professionali e sesso. Veneto - Anno 2021

	% promozioni sul totale occupati nella categoria		% assunzioni sul totale occupati nella categoria	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Dirigenti	3,0	2,3	11,7	15,8
Quadri	8,2	9,3	10,4	9,3
Impiegati	10,6	7,3	20,0	21,6
Operai	12,1	5,6	24,5	31,5
Apprendisti	17,8	12,3	51,6	47,9
Totale	11,4	6,7	22,8	25,8

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

Il settore dell'industria, che rappresenta oltre la metà delle aziende dell'indagine, assorbe la maggiore quantità di assunzioni e di promozioni fra tutti i settori (rispettivamente, il 25,3% e il 59,9%). Segue il settore del Commercio con il 20,2% delle assunzioni effettuate nell'anno e il 13,4% delle promozioni, ma va anche detto che le assunzioni vanno considerate almeno sulla base della tipologia di contratto offerta e della stagionalità del lavoro: ad

Mercato lavorativo: quello femminile è più mobile e più vulnerabile

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, 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.

Infine, i settori dove sono più presenti donne occupate sono di riflesso anche quelle che registrano più assunzioni e promozioni femminili.

Tab. 3.1.2 - Percentuale di donne promosse sul totale promozioni, % di donne assunte sul totale delle assunzioni e % donne occupate sul totale occupati per settore. Veneto - Anno 2021

	Promozioni	Assunzioni	Occupate
Agricoltura, silvicoltura e pesca	28,8	43,8	35,4
Industria in senso stretto	23,9	33,1	28,9
Costruzioni	13,5	15,6	12,8
Commercio	52,3	58,5	57,1
Alberghi e ristoranti	58,8	52,3	65,6
Trasporto e magazzinaggio	16,4	16,9	17,3
Servizi di informazione e comunicazione	30,5	41,3	38,9
Attività finanziarie e assicurative	49,7	47,4	47,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	48,8	56,0	55,9
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	66,8	68,6	73,1
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	76,4	77,5	78,0
Altri servizi collettivi e personali	47,9	38,2	51,4
Totale	32,5	48,0	44,9

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

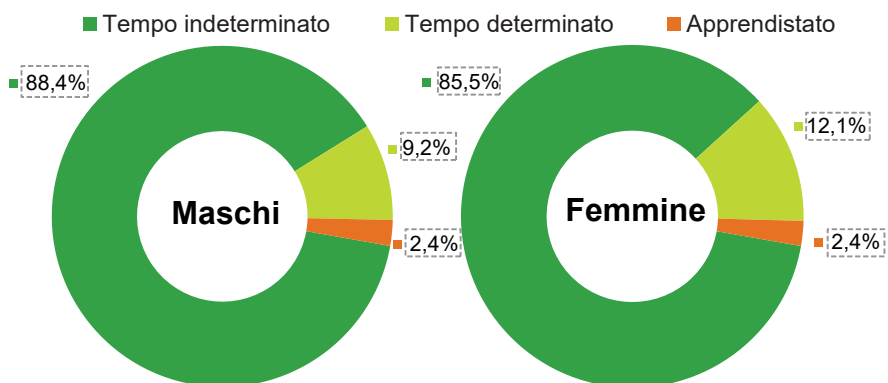
3.2 L'occupazione per tipo di contratto

La stabilità del posto di lavoro

Dai risultati dell'indagine sulla situazione occupazionale del personale nelle aziende con oltre 50 dipendenti, emerge che l'85,5% delle donne e l'88,4% degli uomini svolgono il loro lavoro con un contratto a tempo indeterminato.

nato, valori più alti della media veneta registrata dall'indagine Istat delle Forze Lavoro pari a 84,6% nel 2022. Svolgono, invece, un lavoro a tempo determinato il 12,1% delle donne e il 9,2% degli uomini e l'apprendistato il 2,4% in entrambi i sessi. E' evidente che il lavoro a tempo determinato, che genericamente rappresenta la principale forma di lavoro precario, è più diffuso tra le donne che tra gli uomini, in linea con quanto rilevato dai dati Istat parlando del contesto occupazionale complessivo.

Fig. 3.2.1 - Distribuzione percentuale dei lavoratori per sesso e contratto. Veneto - Anno 2021



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

Le persone che ricoprono le cariche più alte nell'azienda hanno anche un contratto più spesso stabile. Viceversa, per impiegati e operai si registrano quote più alte di occupati con contratto a tempo determinato: in dettaglio, tra le donne il valore più alto si trova tra le operaie, 15% a fronte del 10,8% registrato per la stessa categoria fra gli uomini.

I contratti di lavoro stabili sono più diffusi nell'Amministrazione pubblica, dove tale contratto viene offerto a quasi la totalità dei dipendenti maschi e femmine, e nel settore delle Attività finanziarie, campo quest'ultimo che offre più formazione e più alte retribuzioni ai propri impiegati¹, e dell'Industria in senso stretto; la maggior presenza di instabilità lavorativa, ovvero di stagionalità nei contratti, è evidente nel settore dell'Agricoltura dove a meno del 50% dei dipendenti è offerto un lavoro a tempo indeterminato e

¹ Al riguardo si legga il capitolo 5.

Mercato lavorativo: quello femminile è più mobile e più vulnerabile

si registra un gender gap di undici punti percentuali a sfavore delle donne che lavorano con un contratto stabile.

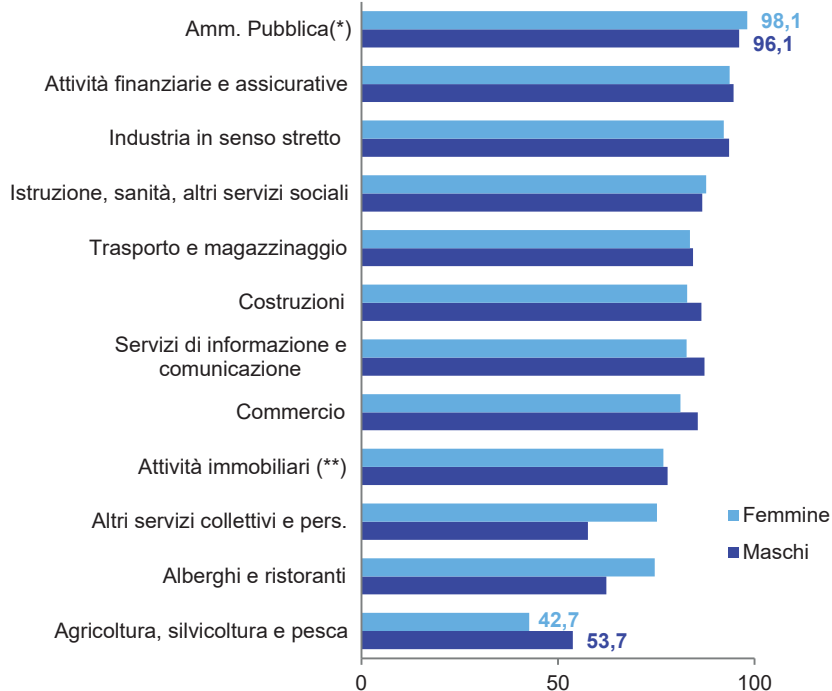
Tab. 3.2.1 - Distribuzione percentuale dei lavoratori per ruolo, per sesso e contratto. Veneto - Anno 2021

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Totale
Totale				
Dirigenti	96,9	3,1	0,0	100,0
Quadri	99,2	0,7	0,0	100,0
Impiegati	87,5	9,5	3,0	100,0
Operai	85,6	12,3	2,1	100,0
Totale	87,1	10,5	2,4	100,0
Femmine				
Dirigenti	96,2	3,8	0,0	100,0
Quadri	99,1	0,9	0,0	100,0
Impiegati	86,5	10,7	2,8	100,0
Operai	83,1	15,0	1,9	100,0
Totale	85,5	12,1	2,4	100,0
Maschi				
Dirigenti	97,3	2,7	0,0	100,0
Quadri	99,3	0,7	0,0	100,0
Impiegati	88,8	7,9	3,2	100,0
Operai	86,9	10,8	2,3	100,0
Totale	88,3	9,2	2,4	100,0

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

Ma i gender gap più elevati si registrano a sfavore degli uomini proprio in due settori molto femminili: primo fra tutti nel settore degli Altri servizi collettivi e personali dove la differenza è di 17,6 punti percentuali, a seguire Alberghi e ristoranti con oltre 12 punti.

Fig. 3.2.2 - Quota di lavoratori a tempo indeterminato sul totale lavoratori per ogni settore. Veneto - Anno 2021



(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

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

La scelta del part time: un fenomeno femminile

Le maggiori differenze di genere emergono se si analizza la tipologia di orario: infatti, a fronte dell'83% di uomini che hanno un impiego a tempo pieno e indeterminato, le donne che si trovano nella stessa condizione sono il 53,3%. Come già accennato in questo rapporto, il part time è largamente diffuso tra le donne che sono ancora oggi più attive rispetto al proprio partner nella cura della casa e della famiglia. Complessivamente sono il 37,9% le lavoratrici che a fine 2021 risultano lavorare a tempo ridotto contro il 7,6% dei maschi, ovvero la componente femminile ricopre ben l'80,2% dei lavoratori in part time.

Mercato lavorativo: quello femminile è più mobile e più vulnerabile

Da una parte, parlando di prosperità economica, obiettivo raggiungibile mediante la piena occupazione, il lavoro a tempo parziale è uno strumento importante per accrescere la partecipazione e l'occupazione e rappresenta una soluzione per equilibrare gli impegni della vita professionale con le esigenze personali e familiari contribuendo 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 sulle carriere delle donne e quindi sui loro redditi e sulle future pensioni.

Tab. 3.2.2 - Distribuzione percentuale dei lavoratori per contratto e sesso. Veneto - Anno 2021

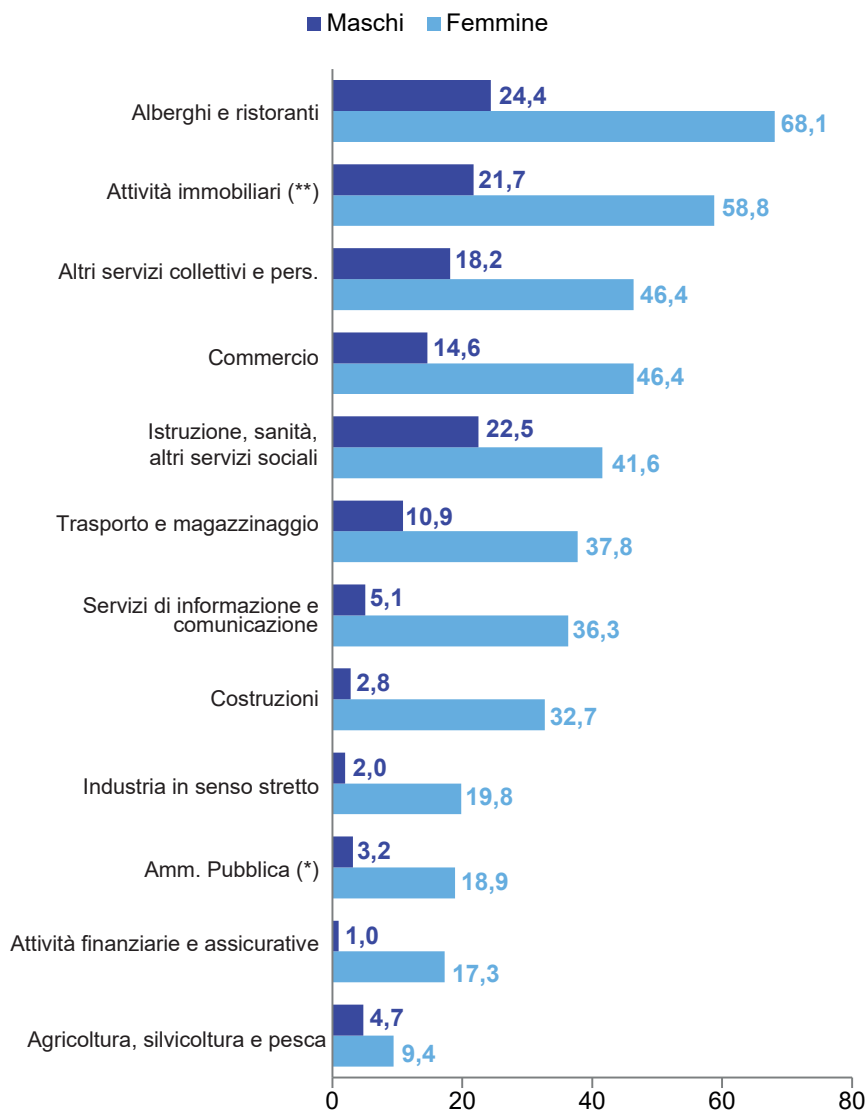
	Distribuzione per genere			Distribuzione per contratto		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Lavoratori a tempo pieno	35,4	64,6	100,0	62,1	92,4	78,8
di cui						
a tempo indeterminato	34,4	65,6	100,0	53,3	83,0	69,6
a tempo determinato	43,3	56,7	100,0	6,5	7,0	6,8
Lavoratori a tempo parziale	80,2	19,8	100,0	37,9	7,6	21,2
di cui						
a tempo indeterminato	83,0	17,0	100,0	32,2	5,4	17,5
a tempo determinato	67,4	32,6	100,0	5,6	2,2	3,7
Totale lavoratori	44,9	55,1	100,0	100,0	100,0	100,0

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

L'uso del part time è diverso tra i settori. Oltre due terzi delle donne che lavorano nel campo degli Alberghi e ristoranti sono a tempo ridotto e quasi il 59% nelle Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali; 46,4% le occupate negli Altri servizi collettivi e personali e nel Commercio e 41,6% nel campo dell'Istruzione, sanità, altri servizi sociali. Meno del 20%, invece, è l'utilizzo nell'Agricoltura, nel settore finanziario, nella Pubblica Amministrazione e nell'Industria. Per quanto riguarda gli uomini, i valori più alti di occupati in part time si trovano nel campo alberghiero e ristorazione (circa un quarto dei dipendenti) e nel settore dell'Istruzione, sanità, altri servizi sociali (22,5%).

Poche le dirigenti e quadri in part time, mentre è largamente diffuso tra le operaie e le impiegate che lo utilizzano, rispettivamente, nel 47,5% e nel 32,9% dei casi.

Fig. 3.2.3 - Percentuale di lavoratori in part time per sesso e settore. Veneto - Anno 2021

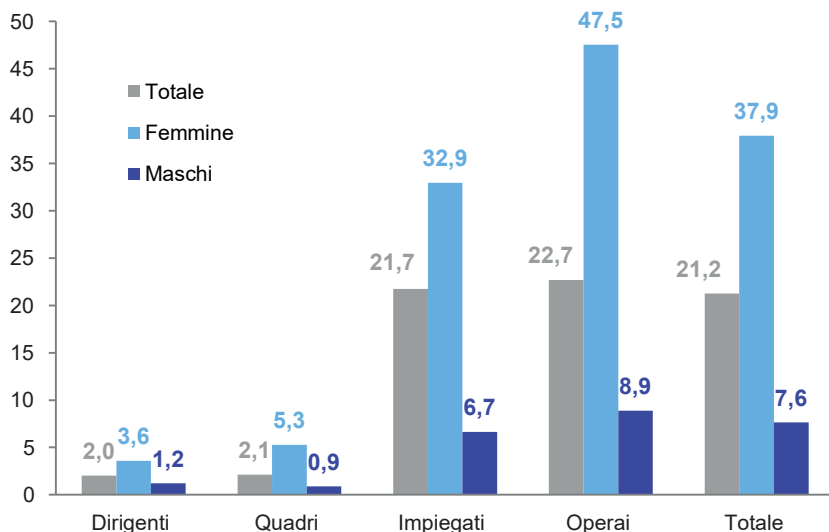


(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

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

Fig. 3.2.4 - Percentuale di lavoratori in part time sul totale dipendenti per sesso e ruolo. Veneto - Anno 2021



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

3.3 La mobilità occupazionale nelle aziende

Per quanto riguarda il movimento occupazionale delle aziende oggetto dell'indagine, ovvero il movimento occupazionale dei dipendenti, nel 2021 si registrano quasi 178mila entrate che coinvolgono per il 48,2% dei casi le donne e circa 152.550 uscite di cui il 48,1% femmine.

In generale, il principale motivo dell'entrata sono nuove assunzioni: il 90,5%, in numero maggiore di donne, seguono i trasferimenti da altra unità produttiva (5,2%) e i passaggi da altra categoria (4,2%), nei quali sono più coinvolti gli uomini.

Per quanto riguarda le uscite, complessivamente l'89,9% è dovuto a cessazione del rapporto del lavoro: più in particolare, il 40,7% del totale cessazioni per le dimissioni volontarie e il 39,8% per la scadenza del contratto. Ed è proprio in queste due cause di chiusura del rapporto lavorativo che si trovano le principali diversità uomo-donna che vale la pena sottolineare: mentre le dimissioni sono il principale motivo di fine rapporto per gli uomini, per le donne è più incisiva la scadenza del contratto; nel primo caso si registra un gap uomo-donna di 7,6 punti percentuali a favore degli uomini, mentre nel secondo caso di 8,4 punti in favore delle donne.

Tab. 3.3.1 - Entrate e uscite dei dipendenti dall'azienda per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2021

	Totale	Femmine	Maschi	% femmine sul totale
Entrate				
Trasferimenti da altra unità produttiva	5,2	5,2	5,2	48,2
Passaggio da altra categoria	4,2	3,4	5,0	39,2
Nuova assunzione	90,5	91,3	89,8	48,6
Totale Entrate	100,0	100,0	100,0	48,2
Uscite				
Trasferimenti ad altra unità produttiva	5,4	5,7	5,0	51,3
Passaggio ad altra categoria	4,7	3,8	5,4	39,3
Cessazione rapporto di lavoro	89,9	90,4	89,5	48,4
Totale Uscite	100,0	100,0	100,0	48,1

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

Per quanto riguarda i settori, emerge il carattere molto flessibile in Agricoltura e degli Alberghi/ristoranti. Nel primo settore le quote di dipendenti entrati e di usciti nel 2021, rispetto ai relativi occupati, si avvicinano e sono altissime, ovvero superano l'84%, e la percentuale di usciti per scadenza di contratto è pari al 71,5%. Nel campo dell'alberghiero e ristorazione la quota di occupati entrati è 78%, la quota di usciti 66,3%, di cui per contratto scaduto oltre il 51%. Segue Altri servizi collettivi e personali con valori poco più bassi dei settori appena descritti nelle entrate e uscite dei dipendenti, ma una quota di usciti per scadenza di contratto elevata pari al 74,3%.

Viceversa, l'Amministrazione pubblica e le attività finanziarie e assicurative sono settori meno mobili.

Il gap gender più elevato nelle uscite per contratto scaduto si registra nell'Industria e risulta pari ad oltre 17 punti percentuali a sfavore delle donne, mentre negli Alberghi/ristoranti il gap è pari a 15 punti a sfavore degli uomini. Si sottolinea che nella maggioranza dei settori le quote di uscite per contratto scaduto è più elevata tra le donne, evidenziando ancora una volta la maggiore mobilità femminile.

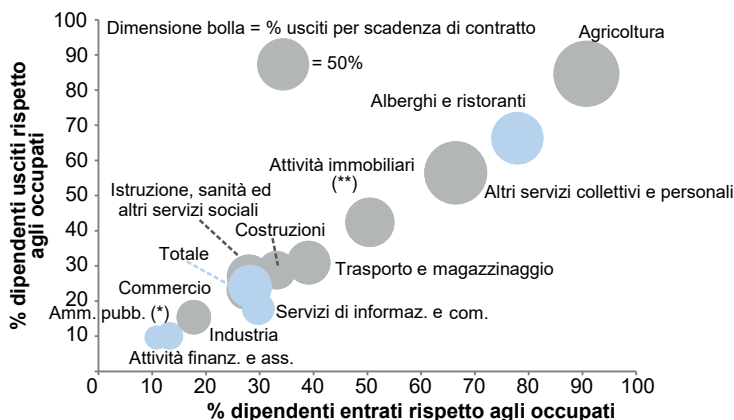
Mercato lavorativo: quello femminile è più mobile e più vulnerabile

Tab. 3.3.2 - Distribuzione percentuale delle Cessazioni per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2021

	Totale	Femmine	Maschi	% femmine sul totale
Licenziamenti collettivi	0,6	0,6	0,6	45,9
Licenziamento per giusta causa	2,1	1,9	2,4	41,8
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	1,4	1,4	1,5	46,5
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0,4	0,3	0,5	33,2
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione	0,4	0,3	0,5	39,5
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0,1	0,1	0,1	38,0
Dimissioni	40,7	36,8	44,4	43,7
di cui: Dimissioni con figlio 0-3 anni	1,0	1,1	0,8	57,7
Modifica del termine inizialmente fissato	1,3	1,6	1,1	58,2
Decesso	0,4	0,2	0,5	30,2
Risoluzione consensuale	1,4	1,4	1,4	48,2
Cessata attività	0,1	0,1	0,0	74,4
Pensionamenti	3,3	2,8	3,7	41,9
Prepensionamenti	0,5	0,4	0,7	34,6
Scadenza contratto	39,8	44,2	35,8	53,7
Altro	6,4	6,8	6,0	52,0

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

Fig. 3.3.1 - Mobilità aziendale per settore: percentuale di dipendenti entrati e di usci nell'anno rispetto al totale occupati a fine anno e quota di usci per scadenza del contratto. Veneto - Anno 2021



(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

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

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 2021 sono state oltre 18.800, ovvero il 3% degli occupati delle aziende, e hanno interessato in misura maggiore le donne che hanno registrato il 3,3% delle lavoratrici, mentre gli uomini il 2,7% dei lavoratori. Ancora più evidente è il carattere prevalentemente femminile del cambiamento di orario di lavoro: nel 68,8% dei casi il passaggio da un orario parziale ad uno pieno riguarda le donne, così come il 74,8% delle riduzioni di orario.

Tab. 3.3.3 - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2021 per tipologia e genere. Veneto

	Totale			% sul totale occupati		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Da tempo determinato a tempo indeterminato	100,0	49,6	50,4	3,0	3,3	2,7
Da tempo parziale a tempo pieno	100,0	68,8	31,2	1,8	2,7	1,0
Da tempo pieno a tempo parziale	100,0	74,8	25,2	1,1	1,9	0,5

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

Nel 2021 Trasporto e magazzinaggio e Costruzioni sono i settori che registrano le quote più alte di dipendenti che trasformano il proprio contratto da determinato a indeterminato; Alberghi e ristoranti spicca invece per essere quello in cui cambia di più l'orario da tempo parziale a pieno, in misura maggiore per la componente femminile; per quanto riguarda, invece, la riduzione di orario i campi più interessati sono Altri servizi collettivi e personali e Commercio e riguarda perlopiù donne, in linea con l'alta percentuale di lavoratrici in part time rilevata in questi ambiti. Da rilevare il dato delle stabilizzazioni maschili, più alte di quelle femminili, nel settore alberghiero/ristorazione, considerato che questo è uno degli ambiti caratterizzato da una più forte presenza di lavoratrici donne.

Mercato lavorativo: quello femminile è più mobile e più vulnerabile

Tab. 3.3.4 (segue) - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2021 per tipologia, settore e genere. Percentuale sugli occupati. Veneto

	Da tempo determinato a tempo indeterminato		
	Totale	Femmine	Maschi
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,8	2,0	1,8
Industria in senso stretto	1,9	2,1	1,9
Costruzioni	5,0	4,0	5,2
Commercio	3,4	3,5	3,4
Alberghi e ristoranti	4,2	4,1	4,6
Trasporto e magazzinaggio	5,0	3,5	5,3
Servizi di informazione e comunicazione	1,6	2,5	1,0
Attività finanziarie e assicurative	2,3	2,4	2,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	3,8	4,1	3,5
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	1,1	1,0	1,4
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	4,6	4,7	4,1
Altri servizi collettivi e personali	3,6	4,1	3,0
Totale	3,0	3,3	2,7
	Da tempo parziale a tempo pieno		
	Totale	Femmine	Maschi
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,7	0,9	0,5
Industria in senso stretto	1,0	2,2	0,5
Costruzioni	0,6	1,0	0,6
Commercio	2,5	3,3	1,4
Alberghi e ristoranti	6,7	7,7	4,9
Trasporto e magazzinaggio	2,8	6,7	1,9
Servizi di informazione e comunicazione	0,9	1,8	0,3
Attività finanziarie e assicurative	1,3	2,4	0,4
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	1,5	1,5	1,6
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	1,1	1,3	0,4

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

Tab. 3.3.4 - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2021 per tipologia, settore e genere. Percentuale sugli occupati. Veneto

	Da tempo parziale a tempo pieno		
	Totale	Femmine	Maschi
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	1,9	2,0	1,4
Altri servizi collettivi e personali	3,0	3,4	2,6
Totale	1,8	2,7	1,0
	Da tempo pieno a tempo parziale		
	Totale	Femmine	Maschi
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,6	1,4	0,2
Industria in senso stretto	0,6	1,5	0,2
Costruzioni	0,3	0,9	0,2
Commercio	2,0	2,8	0,9
Alberghi e ristoranti	1,6	1,8	1,3
Trasporto e magazzinaggio	1,7	5,3	0,9
Servizi di informazione e comunicazione	0,7	1,5	0,3
Attività finanziarie e assicurative	0,8	1,5	0,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	0,9	1,1	0,6
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0,8	1,0	0,3
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	1,5	1,6	1,3
Altri servizi collettivi e personali	2,2	2,5	1,8
Totale	1,1	1,9	0,5

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

Il lavoro agile

Per agevolare la conciliazione famiglia-lavoro, oltre al part-time e alla ridefinizione dell'orario di lavoro in accordo con l'azienda, altri possono essere gli strumenti da utilizzare, ad esempio, lo smartworking che quest'anno, per la prima volta, viene rilevato nell'indagine, anche considerando il buon uso che se ne è fatto con la pandemia.

Dai dati della indagine, emerge che nel complesso degli occupati sono più le donne a far ricorso al lavoro agile che gli uomini, 5,7% le femmine contro il 5% dei maschi, ma ci sono differenze a seconda del ruolo ricoperto. La categoria dove si fa più uso di smartworking è la posizione di quadro

Mercato lavorativo: quello femminile è più mobile e più vulnerabile

(il 24,2% del totale dipendenti quadro), qui si registrano molte più donne che lavorano da remoto degli uomini (28,1% rispetto 22,7%); viceversa, tra gli impiegati e i dirigenti maggiore l'utilizzo nella componente maschile: in particolare, alto lo scarto di genere nel ricorso al lavoro agile fra chi ricopre un ruolo apicale, infatti si registra l'11,5% fra gli uomini rispetto il 5,7% delle donne.

Per quanto riguarda i settori, si rilevano differenze significative. Si passa dalle Attività finanziarie e assicurative dove la metà degli occupati lavorano da remoto all'Agricoltura dove quasi nessuno ne fa uso. Cifre rilevanti anche nell'ambito dei Servizi di informazione e comunicazione dove più di un occupato su quattro lavora con questa formula.

Tab. 3.3.5 - Percentuale di dipendenti in lavoro agile per sesso e ruolo. Veneto - Anno 2021

	Totale	Femmine	Maschi
Dirigenti	9,5	5,7	11,5
Quadri	24,2	28,1	22,7
Impiegati	9,4	8,6	10,4
Operai	0,3	0,5	0,3
Totale	5,3	5,7	5,0

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

In sintesi, dall'analisi si evidenzia un mercato lavorativo femminile mobile: rispetto ai colleghi maschi, maggiore la richiesta di cambiamento di orario, l'utilizzo del part time, i tempi determinati, le uscite per scadenza del contratto, il lavoro agile, 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, 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 ancora nuove strategie per la conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa così da assicurare maggiore inclusione femminile, anche in una prospettiva di prosperità economica, e da aumentare le possibilità occupazionali e quelle professionali.

4

I diversi modi tra donne e uomini di vivere in azienda... dall'entrata, alla conciliazione con la vita, alla carriera



Capitolo 4 – I diversi modi tra donne e uomini di vivere in azienda...dall'entrata, alla conciliazione con la vita, alla carriera

Dal biennio 2020/2021 nell'indagine c'è un'ulteriore novità: tra le domande vengono raccolti dati che informano anche sui processi e sugli strumenti di selezione e reclutamento da parte delle aziende, sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulle politiche a favore di un ambiente di lavoro inclusivo e sui criteri di progressione.

Nel capitolo si mettono in evidenza i risultati più significativi, anche per genere dove possibile.

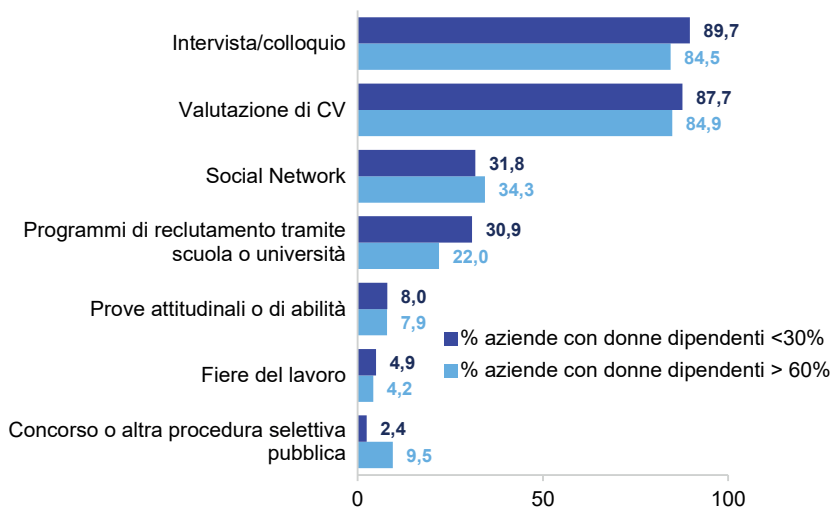
4.1 Strumenti e misure offerti al personale dalle aziende

La selezione e il reclutamento del personale

Per quanto riguarda la selezione e il reclutamento del personale delle aziende che hanno risposto all'indagine, i metodi più diffusi sono le interviste/ colloqui che vengono espletati dall'88,7% delle imprese e la valutazione mediante il curriculum vitae utilizzato dall'87,4%.

Anche in questo caso esistono delle differenze uomo-donna. Iniziando proprio dai metodi sopracitati, emerge che colloqui o valutazione dei curriculum sono per lo più adottati nelle aziende con una presenza maschile più elevata; anche per il reclutamento mediante scuola o università è inferiore la quota di dipendenti coinvolti, mentre più elevata è la percentuale di aziende con un tasso di femminilizzazione alto che inserisce al lavoro i dipendenti tramite concorsi o altre procedure selettive pubbliche e mediante i social network (tra l'altro questo strumento è il terzo più diffuso per il totale imprese). Chiaramente questi dati vanno letti, in alcuni casi, anche in funzione della maggiore presenza di donne in alcuni settori come l'Amministrazione Pubblica e l'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali, dove il tasso di femminilizzazione supera il 73% e il principale metodo di assunzione è il concorso.

Fig. 4.1.1 - Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione per quota di donne presenti in azienda. Veneto - Anno 2021



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

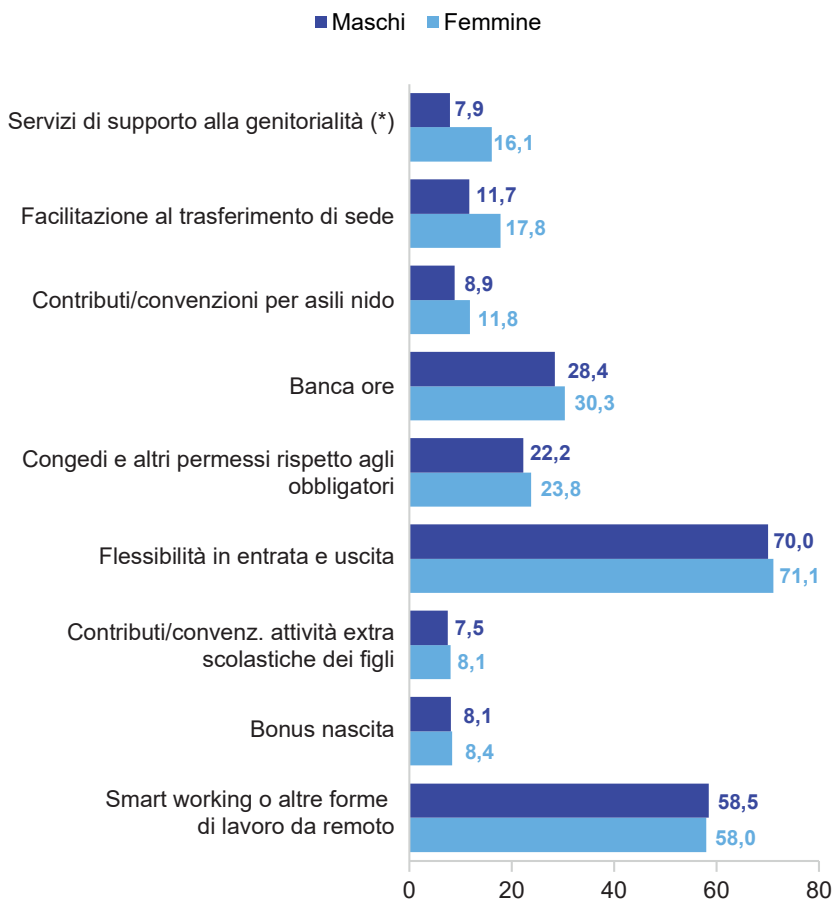
Le misure per promuovere la conciliazione vita e lavoro

Come in parte scritto nel capitolo 2 di questo Rapporto, 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, il peso del lavoro domestico continua a gravare principalmente sulle spalle delle donne. Questo fatto è testimoniato dal maggior utilizzo di alcuni strumenti e misure adottate dalle organizzazioni per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che vengono utilizzate in misura più ampia dalle donne. In particolare, i gap più significativi sono evidenti nell'uso dei servizi di supporto alla genitorialità, come ad esempio il nido aziendale, lo spazio studio, baby sitter a domicilio, etc..., il 16,1% le dipendenti assunte in aziende che hanno attivato questi tipi di strumenti li utilizza a fronte del 7,9% degli uomini, oppure nella facilitazione al trasferimento di sede dove la quota femminile è pari al 17,8% contro l'11,7% della quota maschile. A seguire la richiesta di contributi/convenzioni per asili nido è ugualmente più sfruttata in aziende a maggiore presenza di donne.

Complessivamente, si nota che la flessibilità in entrata e in uscita è la misura più adoperata nelle aziende: 70,5% il totale dei dipendenti coinvolti suddivisi quasi equamente per genere; segue lo smart working con il 58,3%, valore anch'esso quasi identico per genere.

I diversi modi tra donne e uomini di vivere in azienda... dall'entrata, alla conciliazione con la vita, alla carriera

Fig. 4.1.2 - Percentuale di dipendenti per sesso assunti in aziende che hanno attivato strumenti e misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Veneto - Anno 2021



(*) Ad esempio nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.

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

A livello settoriale, spiccano i dati delle Attività finanziarie e assicurative che registrano valori alti in tutte le misure per la conciliazione vita-lavoro. La flessibilità in entrata e in uscita rimane lo strumento più utilizzato da tutti i settori, ad eccezione dell'uso di smart working nel campo dei Servizi di informazione e comunicazione (85,2% delle aziende).

Tab. 4.1.1 (segue) - Percentuale di aziende per principali strumenti e misure disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per settore. Veneto - Anno 2021

	Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori	Flessibilità in entrata e uscita	Banca ore	Smart working o altre forme di lavoro da remoto
Agricoltura, silvicoltura e pesca	5,0	62,5	37,5	17,5
Industria in senso stretto	20,4	70,4	19,5	47,2
Costruzioni	14,3	69,2	6,8	36,8
Commercio	13,0	65,8	17,5	36,4
Alberghi e ristoranti	10,7	72,8	25,2	17,5
Trasporto e magazzinaggio	15,4	61,7	12,9	30,3
Servizi di informazione e comunicazione	20,5	69,3	22,7	85,2
Attività finanziarie e assicurative	34,3	74,3	74,3	65,7
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	16,8	68,6	25,2	47,3
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	17,6	94,1	29,4	64,7
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	23,4	66,7	63,4	34,4
Altri servizi collettivi e personali	26,7	73,3	38,7	41,3
Totale	18,8	69,0	24,0	43,4

	Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, baby sitter a domicilio, ecc.)	Bonus nascita	Contributi o convenzioni per asili nido	Facilitazione al trasferimento di sede
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2,5	2,5	0,0	2,5
Industria in senso stretto	1,0	4,3	3,4	3,2
Costruzioni	0,8	2,3	1,5	6,0
Commercio	2,8	2,5	3,7	13,8
Alberghi e ristoranti	0,0	2,9	1,0	12,6
Trasporto e magazzinaggio	2,0	3,5	1,0	7,5

I diversi modi tra donne e uomini di vivere in azienda... dall'entrata, alla conciliazione con la vita, alla carriera

Tab. 4.1.1 - Percentuale di aziende per principali strumenti e misure disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per settore. Veneto - Anno 2021

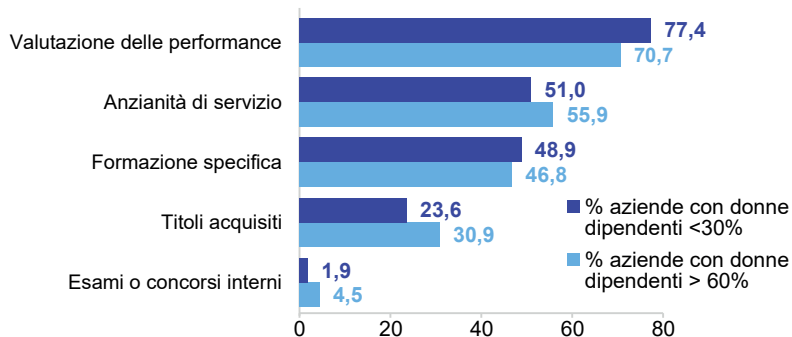
	Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, baby sitter a domicilio, ecc.)	Bonus nascita	Contributi o convenzioni per asili nido	Facilitazione al trasferimento di sede
Servizi di informazione e comunicazione	0,0	4,5	6,8	4,5
Attività finanziarie e assicurative	14,3	20,0	28,6	40,0
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	2,2	6,2	5,3	12,4
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	11,8	0,0	0,0	5,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	2,9	2,9	5,5	18,7
Altri servizi collettivi e personali	0,0	4,0	0,0	5,3
Totale	1,6	4,1	3,7	7,4

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

I criteri adottati per le progressioni di carriera

Per la progressione di carriera, intesa come percorso di crescita professionale di un dipendente, la valutazione delle performance è il passo che una persona può compiere per crescere nella propria professione nell'azienda più utilizzato: ben il 76,1% delle aziende lo dichiarano nell'indagine. Segue l'anzianità di servizio con oltre il 51% di aziende coinvolte e la formazione specifica con il 48,1%. I principali gap di genere si rilevano nella valutazione delle performance, metodo utilizzato nelle aziende a prevalenza maschile, e nella valutazione dei titoli acquisiti che, invece, è più presente nelle aziende con un tasso di femminilizzazione più elevato.

Fig. 4.1.3 - Criteri adottati per le progressioni di carriera per quota di donne presenti in azienda. Veneto - Anno 2021



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

Tab. 4.1.2 - Percentuale di aziende per criteri adottati per le progressioni di carriera per settore. Veneto - Anno 2021

	Anzianità di servizio	Titoli acquisiti	Formazione specifica	Valutazione delle performance	Esami o concorsi interni
Agricoltura, silvicoltura e pesca	45,0	10,0	35,0	75,0	0,0
Industria in senso stretto	47,6	22,4	49,9	80,2	0,9
Costruzioni	56,4	21,8	47,4	66,9	2,3
Commercio	50,0	18,4	44,6	79,7	0,8
Alberghi e ristoranti	60,2	23,3	36,9	69,9	3,9
Trasporto e magazzinaggio	57,2	23,4	35,8	60,2	7,0
Servizi di informazione e comunicazione	46,6	33,0	54,5	81,8	5,7
Attività finanziarie e assicurative	45,7	31,4	62,9	94,3	5,7
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	58,8	28,3	54,9	70,4	0,9
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	82,4	23,5	29,4	88,2	41,2
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	59,3	48,4	47,6	65,2	6,6
Altri servizi collettivi e personali	54,7	36,0	49,3	69,3	8,0
Totale	51,2	25,2	48,1	76,1	2,4

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

I diversi modi tra donne e uomini di vivere in azienda... dall'entrata, alla conciliazione con la vita, alla carriera

Per ambito emergono alcune peculiarità proprie dei settori: in particolare, nell'Amministrazione Pubblica il 41,2% delle aziende utilizza anche gli esami o i concorsi interni, oltre all'anzianità di servizio o la valutazione delle performance, e nel campo dell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali vi è il maggiore uso, rispetto agli altri settori, di servirsi dei titoli acquisiti per crescere nella carriera. La formazione specifica è il criterio più in voga nelle aziende delle attività finanziarie e assicurative che, come vedremo nel prossimo capitolo, è anche il settore che offre più opportunità di formazione.

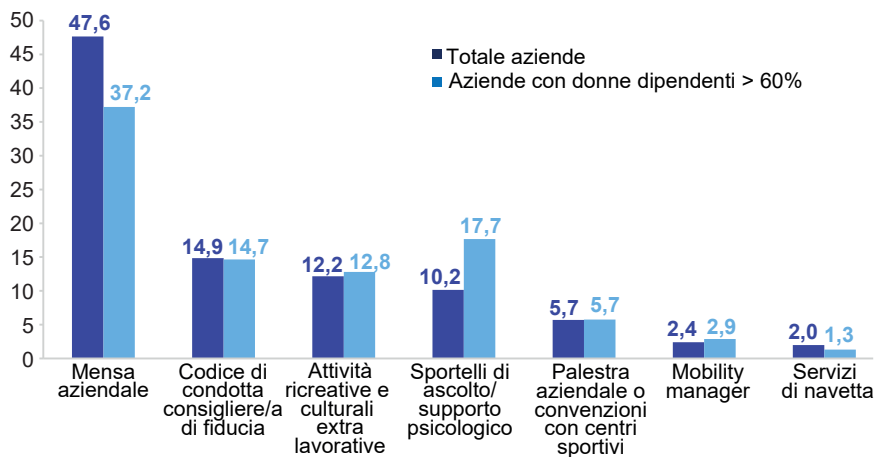
Politiche in favore di un ambiente di lavoro inclusivo

Nell'ambiente di lavoro essere inclusivi significa permettere a tutti i dipendenti di esprimere al meglio il proprio potenziale e valore, dando la stessa possibilità di partecipare e contribuire. Creare una forza lavoro diversificata e inclusiva dovrebbe essere una priorità per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda e dal settore in cui si opera. L'attenzione alla diversità e alle politiche di inclusione, infatti, non sono solo un aspetto etico di grande importanza, ma offrono anche numerosi vantaggi quali, ad esempio, una forza lavoro più produttiva, in grado di portare in azienda un'ampia varietà di prospettive, con ritorni positivi anche sui processi di innovazione e, dunque, sulle prestazioni finanziarie e sulla probabilità di trattenere i talenti in azienda.

I dati dell'indagine mostrano che la principale strategia aziendale in favore di un ambiente lavorativo inclusivo presente nelle imprese rispondenti è la mensa che si trova in quasi la metà di esse. Con quote minori, tra il 10% e il 15% delle aziende, seguono l'utilizzo del codice di condotta¹ e del consigliere/a di fiducia¹, l'offerta di attività ricreative e culturali extra lavorative e la possibilità di rivolgersi a sportelli di ascolto e di supporto psicologico. Proprio su quest'ultima politica di inclusione è interessante soffermarsi, poiché è quella che presenta il maggior scarto tra uomini e donne: infatti, gli sportelli di ascolto e di supporto psicologico vengono attivati soprattutto nelle aziende a maggiore presenza femminile. Questa politica di inclusione è legata anche alla dimensione aziendale: come nel caso di altri strumenti di conciliazione e di politiche aziendali (smart working, mensa, contributi per asili nido, attività ricreative), l'attivazione all'interno dell'aziende cresce all'aumentare del numero di dipendenti.

¹ Il codice di condotta fornisce ai dipendenti linee guida comportamentali sul posto di lavoro, come ciò che costituisce un comportamento corretto da tenere in azienda e le azioni da evitare. Il consigliere/a di fiducia è una figura istituzionale incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie, mobbing etc...

Fig. 4.1.4 - Percentuale di aziende per presenza di alcune politiche aziendali in favore di un ambiente lavorativo inclusivo. Veneto - Anno 2021



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



Formazione e retribuzione:
il lungo cammino verso la
parità di genere

Capitolo 5 - Formazione e retribuzione: il lungo cammino verso la parità di genere

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. In questo trentennio, anche se tra crisi, guerre e pandemia, si è assistito alla 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.

5.1 La formazione aziendale: un diritto per i lavoratori

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. Il capitale umano di un individuo non si forma soltanto attraverso i percorsi educativi formali (scuola, università); l'apprendimento permanente durante tutto l'arco della vita (lifelong learning) assume dunque sempre maggiore rilevanza soprattutto alla luce dei cambiamenti nel mercato del lavoro, della mobilità lavorativa e dell'innovazione tecnologica. Questi fattori accrescono il rischio di un invecchiamento delle competenze e richiedono continui adattamenti e riqualificazioni. Inoltre, la partecipazione ad attività formative durante tutto l'arco della vita favorisce la vita sociale degli individui, una cittadinanza attiva e la coesione sociale. L'Europa ha posto come target della Strategia Europa2020 l'innalzamento ad almeno il 15% della quota di popolazione tra i 25 e i 64 anni che ha partecipato ad un'attività di istruzione e/o formazione. Anche la nuova Agenda europea per le competenze fissa gli obiettivi in termini di apprendimento da conseguire entro i prossimi cinque anni¹, sottolineando l'importanza di accrescere la partecipazione alle attività formative e di garantire un'adesione socialmente equa.

¹ Tra gli obiettivi da raggiungere entro il 2025, si prevede che la partecipazione degli adulti di età compresa tra 25 e 64 anni all'apprendimento negli ultimi 12 mesi arrivi al 50%.

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 50 dipendenti operanti nel territorio veneto, nel 2021 il 78,6% delle imprese ha dichiarato di effettuare formazione per i propri dipendenti per un ammontare complessivo di oltre 317mila partecipanti ai corsi di formazione offerti (si tenga presente che un lavoratore può frequentare più di un corso).

In sintesi, per ogni 100 occupati delle imprese che hanno offerto attività di formazione, si contano 58 partecipanti ai corsi. Complessivamente, in tutto il 2021, sono state erogate circa 6 milioni e duecentomila ore di formazione, 11 per ogni occupato.

Fra le diverse categorie di lavoratori, quadri e dirigenti risultano ben formati: mediamente un quadro ha ricevuto in un anno 27 ore di formazione pro capite, mentre un dirigente 17 ore annue. La categoria che riceve in valore assoluto più ore di formazione è quella degli impiegati, ma le ore formative erogate pro capite sono 13,7 per impiegato; infine, all'estremo opposto troviamo gli operai con solo 7,8 ore seguite sebbene sia la categoria che assorba il numero più elevato di occupati delle aziende rispondenti all'indagine. Per quanto riguarda le differenze di genere, anche dal punto di vista formativo emerge lo svantaggio delle donne: il numero di partecipanti ogni 100 occupati delle aziende rispondenti che hanno organizzato formazione è pari a 56 tra le donne, rispetto al 59 degli uomini e le ore pro capite sono 9,4 per le donne e 12,9 per gli uomini.

Tab. 5.1.1 - Formazione in azienda nel corso del 2021: partecipanti e numero di ore frequentate per categoria professionale e sesso (*). Veneto

	% di partecipanti su occupati			N. ore di formazione su occupati		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Dirigenti	60,9	63,2	59,7	16,8	16,1	17,2
Quadri	77,6	89,1	73,1	27,0	27,7	26,7
Impiegati	60,3	58,6	62,7	13,7	11,5	16,6
Operai	54,1	50,2	56,4	7,8	5,2	9,4
Totale	57,8	55,9	59,3	11,3	9,4	12,9

(*) Il numero di partecipanti può essere superiore al numero di occupati nell'azienda perché un lavoratore può aver frequentato più corsi.

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

Formazione e retribuzione: il lungo cammino verso la parità di genere

Dirigenti, impiegati e operai registrano più ore di formazione rispetto alle colleghe, ma è significativo il fatto che sono di più le donne che ricoprono un ruolo apicale a formarsi rispetto ai loro colleghi: in particolare la percentuale di occupate quadro formarsi sono l'89% a fronte del 73% degli uomini in questa categoria.

Tab. 5.1.2 - Formazione in azienda nel corso del 2021: partecipanti e numero di ore frequentate per settore (*). Veneto

	% di partecipanti su occupati			N. ore di formazione su occupati		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Agricoltura, silvicoltura e pesca	61,0	47,2	69,5	6,5	5,3	7,3
Industria in senso stretto	56,3	51,0	58,5	11,6	9,7	12,4
Costruzioni	67,6	54,1	69,4	35,8	51,6	33,7
Commercio	50,1	48,1	52,8	6,7	5,5	8,4
Alberghi e ristoranti	54,5	55,4	52,4	5,7	5,4	6,4
Trasporto e magazzinaggio	47,6	46,1	47,9	6,7	7,2	6,6
Servizi di informazione e comunicazione	70,8	67,0	73,0	28,2	22,4	31,6
Attività finanziarie e assicurative	97,4	97,0	97,7	38,8	36,9	40,5
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	61,8	56,2	68,4	10,7	8,8	12,9
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	61,9	62,4	60,5	10,5	10,0	11,6
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	64,2	64,8	62,4	9,8	9,6	10,6
Altri servizi collettivi e personali	54,8	52,1	57,6	7,1	6,7	7,5
Totale	57,8	55,9	59,3	11,3	9,4	12,9

(* Il numero di partecipanti può essere superiore al numero di occupati nell'azienda perché un lavoratore può aver frequentato più corsi.

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

Fra i settori che offrono più opportunità di formazione troviamo quello finanziario che spicca con 97 partecipanti ogni 100 occupati delle aziende rispondenti che hanno organizzato formazione e 39 ore di formazione fatte nel 2021 per ogni occupato. Il settore, invece, dove la formazione sembra meno diffusa è quello del Trasporto e magazzinaggio, 47,6 partecipanti e 6,7 ore formative pro capite, ma ben poche anche le ore offerte nel campo del Commercio e della Ristorazione e alberghi, settori più femminili.

5.2 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 Rapporto, 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.

Anche a parità di ruolo sono meno i soldi in busta paga delle donne, soprattutto nella categoria dirigenziale

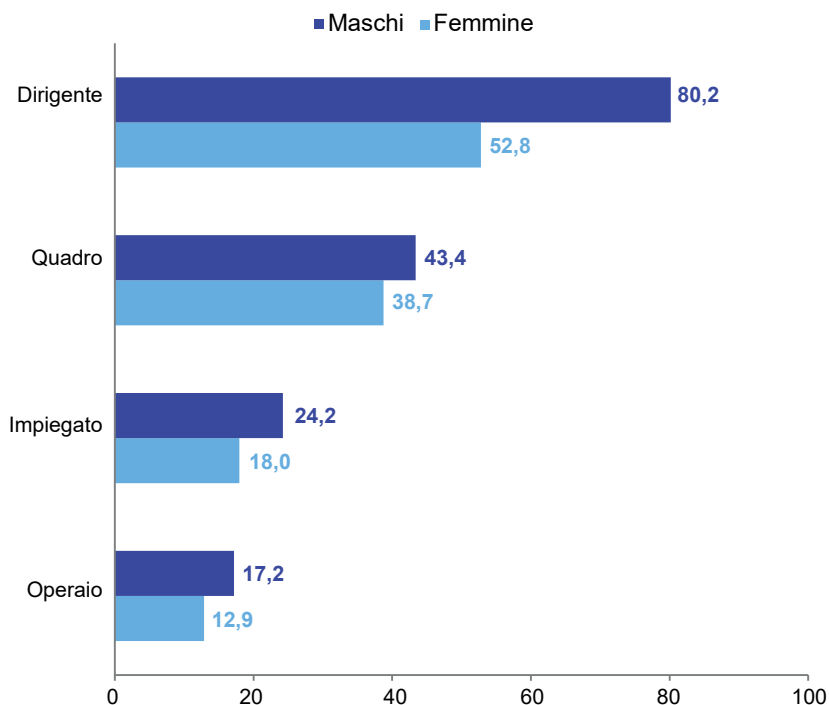
Nel valutare le differenze di genere nella retribuzione dei lavoratori è necessario considerare le diverse condizioni lavorative: le donne ricorrono più spesso al part time dei colleghi uomini, in molti casi per dedicarsi alla cura della famiglia. Diversi sono anche i ruoli ricoperti e i settori di impiego, come abbiamo scritto in precedenza. A tal fine, per valutare il gap di genere retributivo, si elimina l'effetto del ricorso più ampio delle donne dell'orario ridotto considerando la retribuzione per ora lavorata. Dai dati dell'indagine emerge che il divario retributivo è ampio: a parità di ore lavorate, quindi eliminata quella parte di distorsione dovuta alla maggiore quantità di donne che lavorano in part time, si stima che le donne guadagnano molto meno degli uomini, in quanto una donna occupata al lordo in media prende all'ora poco più di 17,4 euro contro i quasi 22,6 euro degli uomini, ovvero la donna si ferma al 73% della retribuzione oraria media erogata alla componente maschile.

E il differenziale retributivo è presente anche a parità di ruolo. Ciò che salta

Formazione e retribuzione: il lungo cammino verso la parità di genere

immediatamente agli occhi è che, oltre ad esserci disparità ad ogni ruolo e sempre a sfavore delle donne, le differenze si amplificano se il ruolo ricoperto è di grado elevato: il gap più ampio, infatti, si registra nella categoria dirigenziale dove al lordo un dirigente in media prende all'ora 80 euro, ben 27 euro in più di una dirigente, in altre parole la dirigente ha una retribuzione media oraria che arriva solo al 66% della retribuzione del collega pari livello. Anche tra gli impiegati, ruolo ricoperto per lo più da donne, gli uomini prendono sempre di più delle donne.

Fig. 5.2.1 - Monte retributivo (in euro) lordo su ore lavorate per sesso e categoria professionale. Veneto - Anno 2021



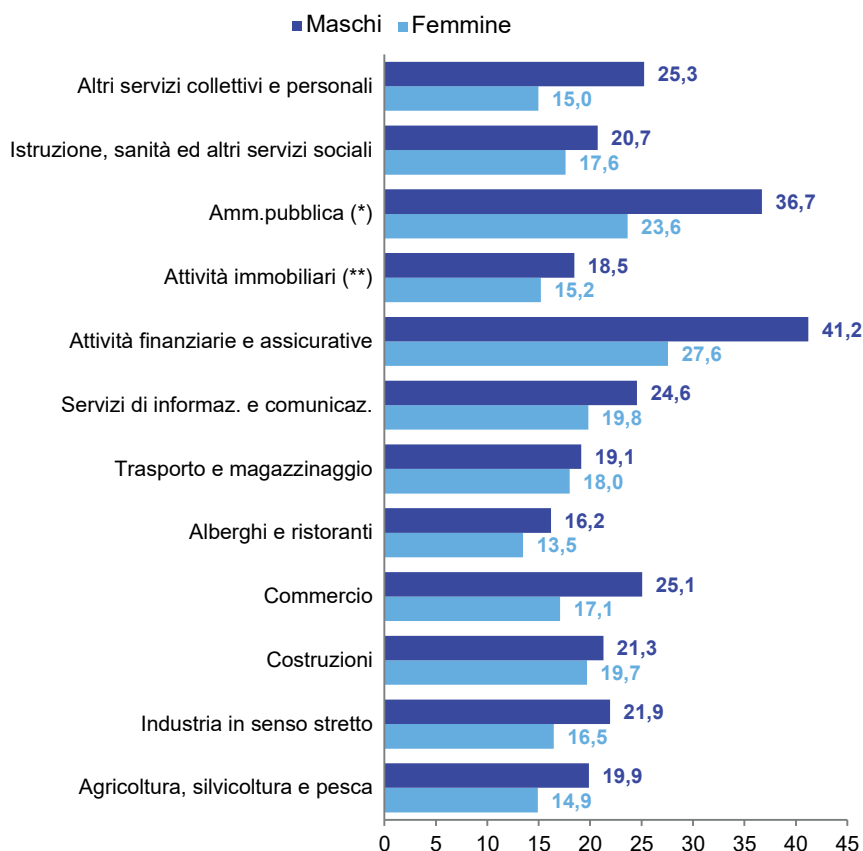
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

In tutti i settori gli uomini guadagnano più delle donne

Nel 2021 il settore dove si guadagna meno in assoluto è quello degli alberghi e ristorazione, mentre il settore finanziario garantisce redditi più elevati.

In tutti i settori gli uomini guadagnano più delle donne, anche in quelli dove la presenza femminile è più ampia. Persino nel settore dell'Amministrazione pubblica, dove la quota di donne occupate è pari al 73% sul totale occupati, gli uomini prendono in media all'ora 13 euro lordi in più delle loro colleghe. Alta la differenza stipendiale anche nelle attività finanziarie e assicurative, negli altri servizi collettivi e personali e nel commercio.

Fig. 5.2.2 - Monte retributivo (in euro) lordo su ore lavorate per sesso e settore. Veneto - Anno 2021



(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

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

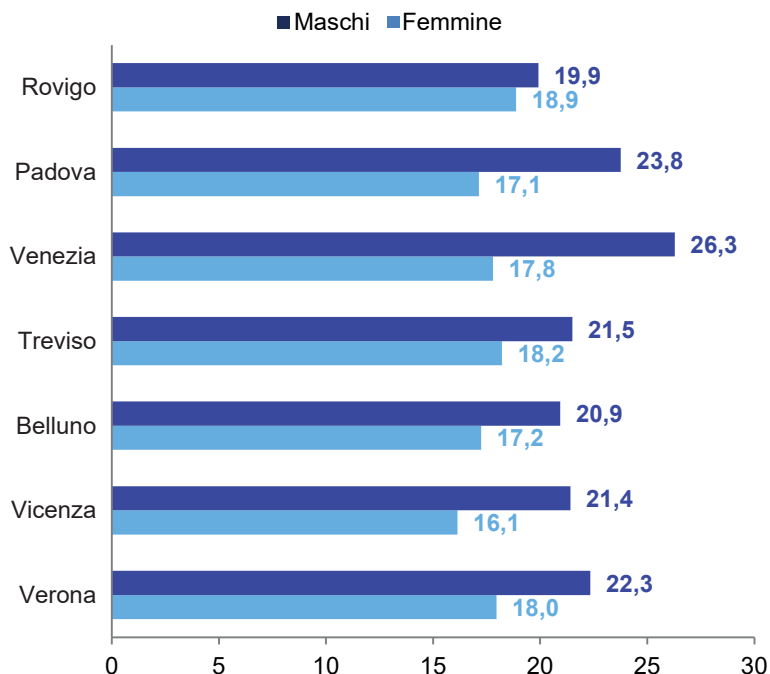
Formazione e retribuzione: il lungo cammino verso la parità di genere

In qualsiasi provincia le donne sono pagate meno degli uomini

In tutte le province venete lo stipendio medio delle donne è inferiore a quello degli uomini.

Venezia e Padova sono le province dove si registra la busta paga femminile più bassa, meno di 21mila euro all'anno lorde senza eliminare l'effetto del part time, e con il gap uomo-donna più elevato in sfavore di quest'ultime: tolto anche l'effetto della distorsione dell'orario ridotto più usato dalle donne, il gap di genere a Venezia si stima di quasi 9 euro all'ora e a Padova di quasi 7 euro. La provincia di Rovigo, invece, è quella dove le donne percepiscono più soldi all'ora e dove è minore la differenza retributiva. Infine, Vicenza registra lo stipendio orario più basso per le donne.

Fig. 5.2.3 - Monte retributivo lordo (in euro) su ore lavorate per sesso e provincia. Veneto - Anno 2021



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

Diverso anche il trattamento retributivo accessorio

Diverso è anche il trattamento della retribuzione accessoria fra uomo e donna. Prendendo, ad esempio gli straordinari, un occupato percepisce in media quasi 500 euro in più all'anno di una lavoratrice o se consideriamo il premio di produttività la differenza è di circa 350 a vantaggio sempre per l'uomo. Le differenze sono più evidenti e allarmanti se ci fermiamo a guardare il dettaglio per ruolo ricoperto. Per i premi di produttività, non solo ad ogni categoria ricoperta è minore il premio femminile dato, ma quando una donna raggiunge con fatica una qualifica apicale, si vede anche remunerare quasi duemila euro in meno all'anno di tale trattamento accessorio. Per gli straordinari, molti più soldi vengono ricevuti da operai, impiegati e quadri, forse perché è più facile per l'uomo fermarsi a lavoro rispetto a una donna che, come si è visto nel capitolo 2, è più spesso assorbita alla cura della casa, dei bambini e degli anziani; l'unica volta in cui si registrano più soldi in busta paga per una donna per gli straordinari è quando ricopre una figura dirigenziale, ma la differenza è meno di 200 euro.

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 e 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 con figli.



Il personale con
disabilità e le disparità

Capitolo 6 – Il personale con disabilità e le disparità

L'inclusione sociale è un pilastro fondamentale per la crescita e il benessere della società: due strumenti essenziali per raggiungere tale inclusione sono un'istruzione di qualità e un lavoro dignitoso per tutti gli individui. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile pone grande attenzione a queste tematiche. Per il lavoro, inclusione sociale significa permettere a tutte le persone di avere gli stessi diritti e le stesse opportunità.

La disoccupazione comporta una significativa perdita di libertà ed è una delle cause principali di esclusione sociale. Non solo perché dal reddito dipende la possibilità di condurre una vita indipendente e dignitosa, ma anche perché l'assenza di lavoro può impoverire le relazioni umane e compromettere lo sviluppo e il mantenimento delle relazioni sociali. Nel nostro Paese, norme dirette a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità esistono da tempo ed hanno anticipato la Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità, approvata dall'Assemblea Generale delle NU nel dicembre 2006, nella quale si fa più volte riferimento alla non discriminazione e alle pari opportunità nelle progressioni di carriera. Gli sforzi nazionali sono indirizzati ad un giusto bilanciamento tra le politiche, allo scopo di conciliare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità con le esigenze di produttività delle imprese e di sostenibilità finanziaria degli interventi pubblici. Tale obiettivo, tra l'altro, è divenuto sempre più necessario a seguito della pandemia da Covid-19, che ha aggravato il rischio di segregazione ed esclusione sociale delle persone con disabilità.

6.1 L'occupazione del personale con disabilità

Come affermato all'inizio di questo Rapporto, l'obiettivo principale è quello di definire un benchmark statistico per programmare interventi di prevenzione delle disparità fra i generi di trattamento sul lavoro così da assicurare e promuovere l'attuazione del principio delle pari opportunità. In questo capitolo, si forniscono informazioni sulle persone con disabilità che lavorano nelle aziende rispondenti all'indagine, anche suddivise per sesso.

Le aziende con sede in Veneto rispondenti all'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti sono state 3.272, per un totale di oltre 631mila occupati alla fine del 2021. Le persone con disabilità che lavorano in queste aziende sono circa 22.500, ovvero il 3,6% del totale occupati e, in linea con il dato complessivo, le occupate con disabilità sono meno dei loro colleghi maschi, ovvero il 44,6% del totale dei lavoratori con disabilità.

Per quanto riguarda la classe dimensionale, la maggior presenza di occupati con disabilità si rileva chiaramente nelle grandi aziende con un numero di dipendenti superiore ai 350, ma il calcolo della percentuale di questi lavoratori sul totale occupati per ogni classe registra che le quote più alte si trovano nelle aziende che hanno dai 100 ai 350 dipendenti (intorno al 4%).

Tab. 6.1.1 - Occupati con disabilità nelle aziende rispondenti con sede in Veneto per classe dimensionale - Anno 2021

	Aziende		Totale occupati		di cui occupati con disabilità		Distribuzione % degli occupati con disabilità per sesso per ogni classe		% occupati con disabilità sul totale occupati per ogni classe	
	N	%	Totale	Femm.	Totale	Femm.	Maschi	Femm.	Totale	Femm.
Fino a 50	135	4,1	4.679	1.705	119	46	61,3	38,7	2,5	2,7
51-100	1.751	53,5	122.632	42.789	4.235	1.545	63,5	36,5	3,5	3,6
101-150	522	16,0	62.759	23.239	2.445	934	61,8	38,2	3,9	4,0
151-250	435	13,3	82.536	30.203	3.109	1.185	61,9	38,1	3,8	3,9
251-350	143	4,4	42.356	16.110	1.637	627	61,7	38,3	3,9	3,9
351 e più	286	8,7	316.050	169.388	10.962	5.710	47,9	52,1	3,5	3,4
Totale	3.272	100,0	631.012	283.434	22.507	10.047	55,4	44,6	3,6	3,5

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

Tab. 6.1.2 (segue) - Distribuzione percentuale delle aziende e degli occupati totali e occupati con disabilità per settore. Veneto - Anno 2021

	Distribuzione % aziende	Distribuzione % totale occupati	Distribuzione % occupati con disabilità	Percentuale di occupati con disabilità per ogni settore
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,2	0,7	0,4	2,3
Industria in senso stretto	52,9	40,7	46,3	4,1
Costruzioni	4,0	1,9	1,0	1,9
Commercio	10,8	19,5	20,6	3,8
Alberghi e ristoranti	3,1	3,4	2,8	2,9
Trasporto e magazzinaggio	6,1	5,4	1,6	1,1

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

Il personale con disabilità e le disparità

Tab. 6.1.2 - Distribuzione percentuale delle aziende e degli occupati totali e occupati con disabilità per settore. Veneto - Anno 2021

	Distribuzione % aziende	Distribuzione % totale occupati	Distribuzione % occupati con disabilità	Percentuale di occupati con disabilità per ogni settore
Servizi di informazione e comunicazione	2,7	1,8	2,1	4,2
Attività finanziarie e assicurative	1,1	2,6	4,4	6,0
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	6,9	7,3	5,9	2,9
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0,5	3,0	4,2	4,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	8,3	11,6	9,3	2,9
Altri servizi collettivi e personali	2,3	2,3	1,6	2,4
Totale	100,0	100,0	100,0	3,6

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

Infine, solo nelle grandissime aziende le donne con disabilità sono in percentuale superiore degli uomini.

In linea con i dati degli occupati complessivi, anche considerando il personale con disabilità, i settori maggiormente rappresentati risultano quelli dell'Industria in senso stretto, che assorbe il 46,3% del personale con disabilità coinvolto nell'indagine e del Commercio con il 20,6% dei lavoratori. A differenza, però, della distribuzione percentuale, una buona concentrazione del personale con disabilità si registra nelle Attività finanziarie e assicurative (il 6% del totale occupati in questo settore) e nell'Amministrazione Pubblica (4,9%).

Meno le donne promosse e meno le assunte

Nel corso del 2021 sono stati assunti nelle aziende con più di 50 dipendenti, considerate nell'indagine in esame, più di 2.350 dipendenti con disabilità e promossi oltre 1.400, ovvero, rispettivamente, il 10,5% e il 6,3% del totale occupati con disabilità. E anche in questo caso, in linea con il dato com-

lessivo degli occupati, è evidente la disparità di genere: infatti, sono meno le donne promosse. E non solo: per questi occupati sono anche meno le donne assunte. Fra tutte le promozioni offerte nell'anno a questi lavoratori con disabilità il 34,1% sono a favore delle donne e fra le assunzioni il 45,5%.

Tab. 6.1.3 - Promozioni e assunzioni dei lavoratori (totale occupati e occupati con disabilità) per sesso. Veneto - Anno 2021

	% promozioni sugli occupati		% assunzioni sugli occupati		Promozioni	Assunzioni
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	% Femmine	% Femmine
Totale occupati	11,4	6,7	22,8	25,8	32,5	48,0
Occupati con disabilità	7,5	4,8	10,3	10,7	34,1	45,5

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

Per quanto riguarda l'occupazione per contratto, emerge che la quota di occupati con disabilità a tempo indeterminato sono in misura maggiore di quella calcolata per il totale occupati, ma anche tra il personale con disabilità sono sempre le donne quelle ad avere un contratto precario con più frequenza. A fronte dell'87,1% del totale dipendenti che hanno un lavoro stabile, questi lavoratori più fragili risultano impiegati con un contratto a tempo indeterminato nel 93,4% dei casi. Le donne, però, registrano nel 6,5% dei casi un contratto a tempo determinato mentre i loro colleghi il 5,6%.

Tab. 6.1.4 - Distribuzione percentuale dei lavoratori (totale occupati e occupati con disabilità) per sesso e contratto. Veneto - Anno 2021

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale
Totale					
Totale occupati	87,1	10,5	2,4	0,0	100,0
Occupati con disabilità	93,4	6,0	0,6	0,0	100,0
Femmine					
Totale occupati	85,5	12,1	2,4	0,0	100,0
Occupati con disabilità	93,0	6,5	0,5	0,0	100,0
Maschi					
Totale occupati	88,3	9,2	2,4	0,0	100,0
Occupati con disabilità	93,8	5,6	0,6	0,0	100,0

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

Il personale con disabilità e le disparità

I contratti di lavoro stabili sono più diffusi nell'Amministrazione Pubblica, dove tale contratto viene offerto a quasi la totalità dei dipendenti con disabilità, e nel settore delle Attività finanziarie (96,2% dei casi); anche il settore dell'Istruzione, Sanità ed altri servizi sociali offrono a questi lavoratori un contratto a tempo indeterminato nel 95,6% dei casi. Viceversa, le quote più alte di contratti a tempo determinato si trovano nel campo agricolo e nelle attività immobiliari.

Più frequente il part-time ...

Anche fra il personale con disabilità le maggiori differenze di genere emergono se si analizza la scelta del part-time: infatti, a fronte del 24,7% di uomini che hanno un impiego a tempo ridotto, le donne che si trovano nella stessa condizione sono il 52,4%. Come già accennato in questo rapporto, il part-time è largamente diffuso tra le donne e tra le donne con disabilità ancora di più: infatti, se consideriamo il totale occupate nelle aziende dell'indagine sono il 37,9% le lavoratrici che a fine del 2021 risultano lavorare in part-time contro il 7,6% dei colleghi.

Considerando il totale dei dipendenti con disabilità, quelli a part-time sono il 37,1%, mentre il 62,9% hanno un contratto a tempo pieno, dati ben diversi da quelli registrati per il totale occupati in queste aziende che sono, rispettivamente, il 21,2% e il 78,8%. Il lavoro a tempo parziale è uno strumento importante per la partecipazione al mercato del lavoro.

Tab. 6.1.5 - Distribuzione percentuale degli occupati (totale occupati per sesso e lavoratori con disabilità) per contratto. Veneto - Anno 2021

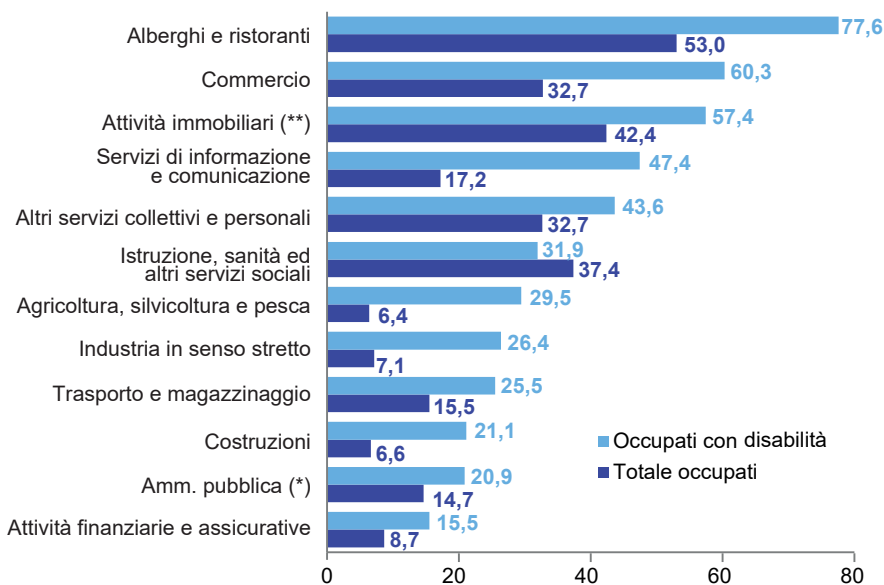
	Distribuzione % per contratto			
	Femmine	Maschi	Totale occupati	Occupati con disabilità
Lavoratori a tempo pieno	62,1	92,4	78,8	62,9
di cui				
a tempo indeterminato	53,3	83,0	69,6	59,9
a tempo determinato	6,5	7,0	6,8	2,4
Lavoratori a tempo parziale	37,9	7,6	21,2	37,1
di cui				
a tempo indeterminato	32,2	5,4	17,5	33,5
a tempo determinato	5,6	2,2	3,7	3,6
Totale lavoratori	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Se negli altri capitoli abbiamo parlato del part-time come di uno strumento importante per conciliare vita privata e professione, per le persone con disabilità si deve considerare anche come una buona soluzione per favorirli proprio nel lavoro.

La concentrazione del part-time fra i dipendenti con disabilità è molto diversa fra i settori: si passa dal 77,6% di questi occupati che lavorano negli alberghi e ristoranti al 15,5% di quelli occupati nelle attività finanziarie e assicurative. Oltre alla metà anche gli occupati con disabilità che lavorano a tempo ridotto nel Commercio e nelle attività immobiliari, pochi, invece, quelli nell'Amministrazione Pubblica e nelle Costruzioni. Il gap più elevato, nella scelta del part-time fra i lavoratori con disabilità e totale occupati, si rileva nei Servizi di informazione e comunicazione e proprio negli Alberghi/ristoranti e nel Commercio dove le quote del tempo ridotto per i lavoratori con disabilità è, rispettivamente, 30, 28 e 25 punti percentuali al di sopra di quella del totale dipendenti. Da rilevare anche i dati del campo dell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali, unico settore dove sono meno gli occupati in part time fra gli occupati con disabilità rispetto al totale dei lavoratori.

Fig. 6.1.1 - Percentuale di lavoratori in part-time, totale occupati e lavoratori con disabilità, per settore. Veneto - Anno 2021



(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

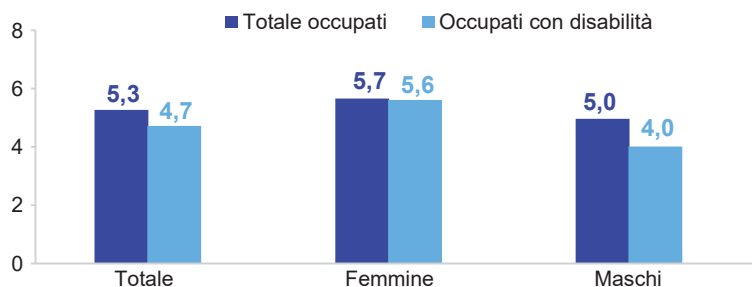
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

Il personale con disabilità e le disparità

... meno il lavoro agile

Per quanto riguarda il lavoro agile, strumento utile che agevola la conciliazione lavoro e vita privata, emerge che nel 2021 la percentuale di lavoratori con disabilità lo utilizzano in misura leggermente inferiore di quanto rilevato per il totale occupati: la quota per il totale occupati è pari a 5,3% contro il 4,7% del personale con disabilità. Anche in questo caso sono comunque di più le donne a farne ricorso che gli uomini: 5,6% le donne contro il 4% degli uomini.

Fig. 6.1.2 - Percentuale di lavoratori in lavoro agile per sesso. Totale occupati e occupati con disabilità. Veneto - Anno 2021



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

La mobilità occupazionale

Per quanto riguarda la dinamicità lavorativa delle aziende oggetto dell'indagine, ovvero il movimento occupazionale dei dipendenti, nel 2021 si registrano quasi 178mila entrate che coinvolgono per l'1,6% dei casi persone con disabilità. In generale, anche per questo personale, il principale motivo dell'entrata sono nuove assunzioni: l'86,2%, per le quali sono più coinvolti gli uomini, seguono poi i trasferimenti da altra unità produttiva (7,7%) e infine i passaggi da altra categoria (6,2%).

Le uscite dei lavoratori più fragili sono circa 2.630, in misura più consistente per gli uomini. Complessivamente, l'88,1% è dovuto per cessazione del rapporto del lavoro e più in particolare per dimissioni, ossia il 45,3% del totale cessazioni; seguono le scadenze di contratto che costituiscono la seconda causa di fine lavoro per il 15,8%. La principale diversità uomo-donna che vale la pena sottolineare si trova proprio nella causa della cessazione del rapporto di lavoro: il personale femminile con disabilità cessa il suo rapporto di lavoro nel 18,7% dei casi per scadenza di contratto a fronte del 13,5% rilevato fra le cessazioni degli uomini, mentre per quest'ultimi il principale motivo di uscita è la dimissione, nel 46,5% dei casi contro il 43,7% registrato fra le cessazioni delle donne.

Tab. 6.1.6 - Entrate e uscite del totale occupati dall'azienda per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2021

	Totale occupati			
	Totale	Femmine	Maschi	% femm. sul totale
Entrate				
Trasferimenti da altra unità produttiva	5,2	5,2	5,2	48,2
Passaggio da altra categoria	4,2	3,4	5,0	39,2
Nuova assunzione	90,5	91,3	89,8	48,6
Totale Entrate	100,0	100,0	100,0	48,2
Uscite				
Trasferimenti ad altra unità produttiva	5,4	5,7	5,0	51,3
Passaggio ad altra categoria	4,7	3,8	5,4	39,3
Cessazione rapporto di lavoro	89,9	90,4	89,5	48,4
Totale Uscite	100,0	100,0	100,0	48,1
di cui Cessazioni per (distribuz %):				
Licenziamenti collettivi	0,6	0,6	0,6	45,9
Licenziamento per giusta causa	2,1	1,9	2,4	41,8
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	1,4	1,4	1,5	46,5
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0,4	0,3	0,5	33,2
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione	0,4	0,3	0,5	39,5
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0,1	0,1	0,1	38,0
Dimissioni	40,7	36,8	44,4	43,7
di cui: Dimissioni con figlio 0-3 anni	1,0	1,1	0,8	57,7
Modifica del termine inizialmente fissato	1,3	1,6	1,1	58,2
Decesso	0,4	0,2	0,5	30,2
Risoluzione consensuale	1,4	1,4	1,4	48,2
Cessata attività	0,1	0,1	0,0	74,4
Pensionamenti	3,3	2,8	3,7	41,9
Prepensionamenti	0,5	0,4	0,7	34,6
Scadenza contratto	39,8	44,2	35,8	53,7

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

Il personale con disabilità e le disparità

Tab. 6.1.7 - Entrate e uscite dei lavoratori con disabilità dall'azienda per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2021

	Occupati con disabilità			
	Totale	Femmine	Maschi	% femmine sul totale
Entrate				
Trasferimenti da altra unità produttiva	7,7	8,7	6,8	51,8
Passaggio da altra categoria	6,2	5,4	6,9	39,7
Nuova assunzione	86,2	86,0	86,3	45,6
Totale Entrate	100,0	100,0	100,0	45,7
Uscite				
Trasferimenti ad altra unità produttiva	6,5	7,8	5,5	52,6
Passaggio ad altra categoria	5,4	5,1	5,6	41,5
Cessazione rapporto di lavoro	88,1	87,1	88,9	43,3
Totale Uscite	100,0	100,0	100,0	43,8
di cui Cessazioni per (distribuz %):				
Licenziamenti collettivi	2,0	2,0	2,1	42,6
Licenziamento per giusta causa	4,5	4,6	4,5	43,8
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	3,5	2,5	4,3	30,5
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	1,3	1,2	1,4	40,0
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione	0,2	0,2	0,2	50,0
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0,0	0,0	0,0	
Dimissioni	45,3	43,7	46,5	41,7
di cui: Dimissioni con figlio 0-3 anni	0,5	0,9	0,2	75,0
Modifica del termine inizialmente fissato	0,4	0,4	0,5	40,0
Decesso	3,5	2,4	4,4	29,3
Risoluzione consensuale	3,7	3,5	3,8	41,2
Cessata attività	0,1	0,1	0,2	33,3
Pensionamenti	10,6	11,2	10,1	45,7
Prepensionamenti	2,1	2,0	2,2	40,8
Scadenza contratto	15,8	18,7	13,5	51,4

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

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.

Nel 2021 le stabilizzazioni lavorative dei dipendenti delle aziende prese in considerazione in questa indagine sono state oltre 18.800, di cui il 2,9% sono a favore dei lavoratori con disabilità, che si distribuiscono in misura equivalente fra i generi. In linea con i dati registrati per il totale dei dipendenti, è evidente il carattere prevalentemente femminile del cambiamento di orario di lavoro: nel 58,2% dei casi il passaggio da un orario parziale ad uno pieno riguarda le donne, così come il 59,7% delle riduzioni di orario.

Tab. 6.1.8 - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2021 del totale occupati e degli occupati con disabilità per genere. Veneto

	Totale occupati			Occupati con disabilità		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Da tempo determinato a tempo indeterminato	100,0	49,6	50,4	100,0	47,9	52,1
Da tempo parziale a tempo pieno	100,0	68,8	31,2	100,0	58,2	41,8
Da tempo pieno a tempo parziale	100,0	74,8	25,2	100,0	59,7	40,3

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

La disparità nella formazione

Uno strumento che può migliorare il benessere, la vita lavorativa e quindi anche la stessa qualità della vita è la formazione. Offrire opportunità di crescita delle proprie competenze aiuta l'inserimento lavorativo e l'inclusione. Considerando i risultati dell'indagine, come si è scritto nel capitolo 5 di questo Rapporto, nel 2021 il 78,6% delle imprese ha dichiarato di effettuare formazione per i propri dipendenti per un ammontare complessivo di oltre 317mila partecipanti ai corsi di formazione offerti e di questi il 2,3% sono lavoratori con disabilità (si tenga presente che un lavoratore può frequentare più di un corso).

La percentuale di partecipanti su occupati cambia molto se consideriamo gli occupati totali e solo gli occupati con disabilità: infatti, per ogni 100 occupati delle imprese che hanno offerto attività di formazione, si contano 58 partecipanti ai corsi nel complesso e appena 36 se consideriamo solo i lavoratori con disabilità.

Il personale con disabilità e le disparità

Tab. 6.1.9 - Formazione in azienda nel corso del 2021: partecipanti e numero di ore frequentate (*). Totale occupati e occupati con disabilità. Veneto

	% di partecipanti su occupati			N. ore di formazione su occupati		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Totale occupati	57,8	55,9	59,3	11,3	9,4	12,9
Occupati con disabilità	35,8	34,9	36,6	5,7	5,4	5,9

(* Il numero di partecipanti può essere superiore al numero di occupati nell'azienda perché un lavoratore può aver frequentato più corsi.

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

Tab. 6.1.10 - Formazione in azienda nel corso del 2021: partecipanti e numero di ore frequentate per settore (*). Totale occupati e occupati con disabilità. Veneto

	% di partecipanti su occupati		N. ore di formazione su occupati	
	Totale occupati	Occupati con disabilità	Totale occupati	Occupati con disabilità
Agricoltura, silvicoltura e pesca	61,0	33,8	6,5	3,2
Industria in senso stretto	56,3	33,8	11,6	4,8
Costruzioni	67,6	50,8	35,8	7,7
Commercio	50,1	25,7	6,7	2,5
Alberghi e ristoranti	54,5	49,4	5,7	4,9
Trasporto e magazzinaggio	47,6	28,0	6,7	4,8
Servizi di informazione e comunicazione	70,8	48,8	28,2	15,2
Attività finanziarie e assicurative	97,4	92,1	38,8	31,4
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	61,8	50,0	10,7	7,9
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	61,9	32,0	10,5	1,5
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	64,2	22,8	9,8	2,9
Altri servizi collettivi e personali	54,8	47,7	7,1	3,9
Totale	57,8	35,8	11,3	5,7

(* Il numero di partecipanti può essere superiore al numero di occupati nell'azienda perché un lavoratore può aver frequentato più corsi.

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

In tutto il 2021 sono state erogate circa 6 milioni e duecentomila ore di formazione, di cui l'1,9% per occupati con disabilità, e si registrano 11,3 ore di formazione pro capite se consideriamo il totale occupati a fronte delle 5,7 ore pro capite dei lavoratori con disabilità.

Ma non vi è solo una disparità fra il totale dei lavoratori e quelli con disabilità, ma bensì lo svantaggio delle donne, anche se in misura più contenuta di quella rilevata nel complesso dei dipendenti, è evidente ancora una volta anche tra i soli occupati con disabilità. Sia la quota di partecipanti ogni 100 occupati con disabilità delle aziende rispondenti che hanno organizzato formazione sia le ore pro capite sono inferiori per le donne: in dettaglio, sono meno del 35% le donne con disabilità che hanno frequentato almeno un corso rispetto al 36,6% degli uomini e 5,4 le ore per persona rispetto al 5,9. In linea con il dato complessivo, il settore che offre più opportunità di formazione è quello finanziario, che spicca con 92 partecipanti ogni 100 dipendenti con disabilità delle aziende rispondenti che hanno organizzato formazione ed oltre 31 ore di formazione fatte nel 2021 per ogni occupato. A seguire, nel campo dell'edilizia viene offerta formazione al 51% di questi lavoratori con disabilità e nei Servizi di informazione e comunicazione vengono impiegate oltre 15 ore pro capite.

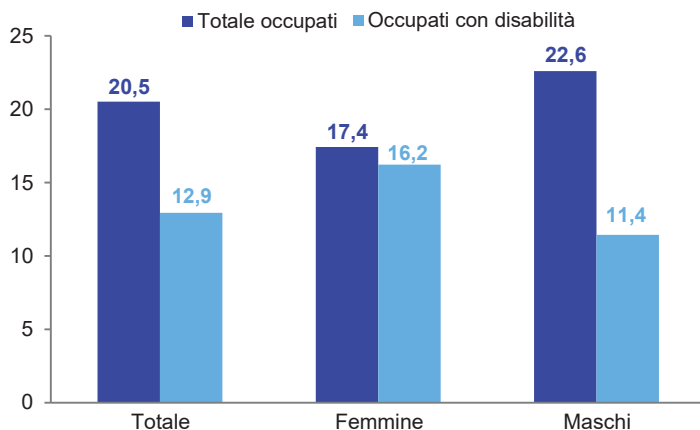
Stipendio più basso, ma il gap retributivo è a favore delle donne

In questo paragrafo, come per il capitolo 5 di questo documento, per valutare la retribuzione per genere si elimina l'effetto del ricorso più ampio delle donne all'orario ridotto considerando lo stipendio per ora lavorata. Dai dati dell'indagine emerge che esiste un divario retributivo alto fra lavoratori con disabilità e il totale occupati: a parità di ore lavorate, infatti, si stima che un lavoratore con disabilità guadagna in media al lordo all'ora meno di 13 euro rispetto ai 20,5 euro registrati se si considera il totale occupati.

Diversamente da quanto accade però a livello del totale occupati, fra lavoratori con disabilità la disparità di genere pende a sfavore degli uomini: infatti, si stima che le donne percepiscano all'ora in media 16,2 euro lorde e gli uomini 11,4. Si valuti che la minore retribuzione percepita da questi lavoratori con disabilità rispetto al dato registrato per il complesso degli occupati, nonché le differenze registrate fra uomini e donne con disabilità, possono essere imputate anche alla diversa rappresentanza nei ruoli. La comparazione non avviene, infatti, a parità di inquadramento e nel caso del personale con disabilità la distribuzione dei generi nella gerarchia potrebbe essere differente rispetto alla generalità degli occupati, basti pensare all'esiguo numero di personale con disabilità impiegato in posizioni dirigenziali.

Infine, per quanto riguarda il trattamento della retribuzione accessoria si rileva che questi lavoratori percepiscono il 2% di tutti gli straordinari e il 3,1% dei premi di produttività e che l'unica differenza di genere significativa si registra proprio in quest'ultimi poiché le donne con disabilità prendono il 4% dei premi distribuiti fra tutte le donne a fronte del corrispettivo 2,6% fra gli uomini.

Fig. 6.1.3 - Monte retributivo lordo su ore lavorate per sesso. Totale occupati e occupati con disabilità. Veneto - Anno 2021



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

In sintesi, dall'analisi si evidenzia, anche fra gli occupati con disabilità, un mercato lavorativo femminile più mobile e non paritario: rispetto ai colleghi, maggiore la richiesta di cambiamento di orario, l'utilizzo del part time, le uscite per scadenza del contratto, più frequente il contratto precario, inferiori le occasioni di promozione, meno le ore di formazione ma remunerazioni più alte.



Le convalide delle dimissioni
e delle risoluzioni consensuali
presentate

nella regione Veneto.
Relazione illustrativa
sui dati rilevati dall'INL.
Anno 2021

Capitolo 7 – Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Veneto. Relazione illustrativa sui dati rilevati dall'INL¹. Anno 2021

7.1 Il ruolo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel contrasto alle discriminazioni

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) è un'Agenzia istituita nel 2015 ed è stata recentemente modificata, nella sua struttura organizzativa, con il Decreto Direttoriale INL n. 49 del 27 luglio 2023, poi approvato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n. 16283 del 18 settembre 2023.

Attualmente, l'Ente è costituito da 4 Direzioni Centrali e da 3 Direzioni Interregionali del Lavoro (DIL) denominate, rispettivamente, del Nord, del Centro e del Sud.

La DIL del Nord, con sede a Milano, esercita le sue competenze in relazione e nei confronti degli Ispettorati Territoriali del Lavoro operanti nei seguenti territori: Valle d'Aosta, Piemonte, Liguria, Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Friuli-Venezia Giulia. L'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, a seguito della nuova riorganizzazione, è stato soppresso.

La modifica strutturale non ha influito sulla funzione e sui ruoli dell'INL, che continua ad essere presente capillarmente, in tutte le Province, con le sue articolazioni territoriali.

Quanto alle competenze dell'INL, esso garantisce alle aziende e ai cittadini una serie di importanti servizi collegati al mondo del lavoro e rappresenta l'Ente al quale il cittadino può rivolgersi per ottenere la tutela dei propri diritti nella relativa materia. L'INL, infatti, esercita e pianifica la vigilanza sul rispetto della normativa in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenziale, assicurativa, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Con Legge n. 215 del 17 dicembre 2021, di conversione del Decreto-legge n. 146 del 21 ottobre 2021, le competenze dell'Agenzia, sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, originariamente limitate al solo settore edile, sono state estese a tutti i settori produttivi. L'INL si coordina, programma ed esercita l'attività ispettiva attraverso la condivisione dei dati di INPS, INAIL e dell'Agenzia delle Entrate, anche attraverso appositi sistemi informativi a supporto dell'attività di vigilanza, in modo da evitare duplicazioni e sovrapposizioni nello svolgimento della stessa ed orientare le

¹ A cura di: dott.ssa Patrizia Muscatello, Direttrice della Direzione Interregionale del Lavoro (DIL) del Nord e dott.ssa Rosa Rubino, Responsabile Processo Coordinamento Servizi Utenza

ispezioni verso i fenomeni più significativi e di maggiore rilevanza sociale. Si rende anche garante della legalità, difendendo le aziende regolari dalla concorrenza sleale generata da quelle che adottano comportamenti illeciti. L'Agenda, inoltre, assicura la gestione del contenzioso giudiziale in ordine ai provvedimenti connessi all'attività ispettiva, adotta circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria e coordina le attività di prevenzione e promozione della legalità presso gli istituti scolastici, gli enti, i datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

L'INL costituisce, inoltre, il punto di riferimento per l'informazione, l'interpretazione e l'applicazione della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

L'ente svolge anche procedure conciliative finalizzate alla risoluzione delle controversie tra dipendenti e datori di lavoro.

Per garantire la tutela dei diritti dei lavoratori, soprattutto di quelli che si trovano in particolari situazioni, l'INL assicura, inoltre, l'espletamento delle attività istituzionali che si concretizzano nei servizi all'utenza, rilasciando autorizzazioni, abilitazioni e certificazioni per la tutela delle lavoratrici madri, della genitorialità, dei minori nonché della disabilità e dei lavoratori stranieri.

Entrando nel dettaglio delle attività sopra elencate, gli Uffici dell'Ispettorato intervengono per prevenire o contrastare le ipotesi di discriminazione, anche fornendo informazioni sugli strumenti che permettono di garantire le pari opportunità, la parità di genere e/o sulle misure che possono essere applicate per permettere la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

L'Ispettorato promuove, a tal fine, specifici eventi divulgativi sui fenomeni di discriminazione sui luoghi di lavoro, con il coinvolgimento delle Consigliere di Parità, rilevando e diffondendo le buone prassi e le misure di intervento adottate, nell'ambito delle rispettive competenze.

Quanto sopra, anche in attuazione della collaborazione da anni in essere tra l'INL e la Rete delle Consigliere di Parità, sancita a livello nazionale, da ultimo, con il Protocollo d'intesa siglato lo scorso 8 giugno 2023 dall'INL e dall'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

Anche nella Regione Veneto la collaborazione interistituzionale è attiva ed è stata sancita dal Protocollo siglato, il 9 novembre 2018, dalla Consigliera di Parità per la Regione Veneto e dall'IIL del Nord Est.

L'attività di informazione viene svolta, principalmente, attraverso gli sportelli URP, presenti su tutto il territorio nazionale. Dopo la pandemia, sono stati potenziati gli Sportelli Telematici: alle consulenze e alle attività svolte

telefonicamente o a mezzo posta elettronica, sono state aggiunte quelle da remoto che permettono, anche alle persone con varie difficoltà di spostamento, di poter dialogare con gli Uffici.

Nonostante la diffusione degli strumenti volti a diffondere la conoscenza sui diritti esistenti, talvolta si riscontra nell'utenza una scarsa consapevolezza delle tutele previste dalla normativa. Ciò accade spesso per quanto riguarda le tutele sulla maternità e, ancor di più, sulla paternità. Le lavoratrici ed i lavoratori, infatti, non sempre appaiono essere consapevoli di quanto prevedono, in materia, le leggi e/o la contrattazione collettiva, tantomeno della scorrettezza di alcuni comportamenti adottati nel mondo del lavoro che possono tradursi in veri e propri atti discriminatori.

L'esistenza di tali fattispecie discriminatorie può emergere durante lo svolgimento di tutte le attività di competenza degli Uffici dell'INL.

Entrando nel dettaglio, la discriminazione può emergere durante l'accesso ispettivo, che può essere promosso dalle lavoratrici o dai lavoratori oppure direttamente dall'Ufficio della Consigliera di Parità, qualora messo a conoscenza di tali circostanze nell'ambito delle proprie competenze istituzionali. Durante l'accertamento, l'Ispettorato del Lavoro, in collaborazione con le/i Consigliere/i di Parità rileva gli eventuali squilibri tra uomini e donne, con particolare riferimento alla situazione occupazionale, allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 15 D.Lgs. 198/2006.

Le ipotesi discriminatorie, al di fuori della fase ispettiva, possono emergere anche attraverso l'analisi della situazione occupazionale delle aziende. Ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), come modificato dalla L. 5 novembre 2021 n. 162, entrata in vigore il 3/12/2021, le aziende che occupano oltre 50 dipendenti (non più 100 come in passato) sono tenute necessariamente a redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ordine a: professioni, stato di assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli, passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, intervento della Cassa integrazione guadagni, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, e retribuzione effettivamente corrisposta.

Il nuovo art. 46 del Codice delle Pari Opportunità prevede anche che le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere tale rapporto su base volontaria.

Una volta emanato, il rapporto viene trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali mentre la Consigliera Regionale di Parità, che elaborano i relativi risultati. Qualora le aziende non provvedano, sono invitate ad adempie-

re entro sessanta giorni dall'Ispezzorato Territoriale del Lavoro competente. In caso di inottemperanza, si applicano specifiche sanzioni; nelle ipotesi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Tra le fattispecie discriminatorie più diffuse, rientrano quelle riguardanti la maternità e il puerperio. La normativa prevede che, in presenza di lavorazioni o condizioni ambientali di rischio per la gravidanza e/o fino a sette mesi dopo il parto—così come risultanti dal DVR (Documento di valutazione dei rischi) aziendale—e in mancanza della possibilità di adibizione della lavoratrice a mansioni confacenti, il datore di lavoro presenti un'istanza all'Ispezzorato territoriale competente per il rilascio di un provvedimento di interdizione dal lavoro della stessa. Le sedi territoriali dell'Ispezzorato del Lavoro, infatti, hanno la competenza esclusiva in materia di rilascio di tali provvedimenti. Può accadere, però, che il DVR aziendale non sia stato correttamente redatto così che il datore di lavoro ritenga che in azienda non sussistano rischi tali da giustificare l'assenza dal lavoro della lavoratrice o il mutamento delle mansioni della stessa, durante la gravidanza e/o il puerperio. Ciò può condurre alla mancata presentazione dell'istanza di interdizione anche in presenza di rischi effettivi, con evidenti conseguenze fisiche per la lavoratrice e/o il suo bambino e con responsabilità, di natura anche penale, per il datore di lavoro. È, comunque, sempre garantita la possibilità che la lavoratrice possa presentare direttamente all'ITL un'istanza volta all'emanazione del provvedimento interdittivo; in tal caso, l'ITL avvierà un'istruttoria per l'accertamento della presenza o meno di tali rischi.

La normativa prevede anche una serie di tutele per il padre lavoratore, che può fruire di congedi e/o permessi, anche prima della nascita del bambino. Può accadere che tali istituti siano poco conosciuti dal datore di lavoro e dal lavoratore, e pertanto il loro utilizzo sia ridotto, se non ostacolato.

Tali situazioni sono spesso causa di contrasti tra le parti e possono minare la relazione lavorativa, fino alla decisione della lavoratrice madre o del lavoratore padre di recedere dal rapporto di lavoro.

Quando le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore sono presentate entro i tre anni di vita del bambino, il nostro ordinamento richiede all'Ispezzorato un'attenzione particolare nell'analizzare la genuinità dell'intenzione delle/dei lavoratrici/tori, ed è proprio in questa attività che l'Ispezzorato può riscontrare ipotesi discriminatorie, come verrà esaminato nel successivo paragrafo.

Fuori dalle ipotesi di dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri con bambini di età inferiore a tre anni, sopra citate, eventuali fattispecie di discriminazione possono emergere durante la procedura svolta dall'Ufficio

relativamente alle altre tipologie di dimissioni. L'ITL, infatti, attraverso l'apposito portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, trasmette le istanze di dimissioni delle persone che lo richiedono. Durante tale attività, l'Ufficio può venire incidentalmente a conoscenza delle ragioni alla base della decisione del recesso dal rapporto di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice denunciino ipotesi di giusta causa, l'Ispettorato accerta che tale motivazione sia suffragata da idonea documentazione; in caso contrario - laddove sussistano violazioni di legge o del contratto collettivo - l'istante viene invitato a presentare una richiesta di intervento che sarà presa in carico dal servizio ispettivo.

L'Ispettorato procede anche a verificare la genuinità del consenso della lavoratrice che decida di recedere dal rapporto di lavoro entro l'anno dalla celebrazione del matrimonio, attraverso un'apposita intervista finalizzata all'emissione di uno specifico provvedimento.

Laddove l'Ispettorato riscontri ipotesi discriminatorie, attiva procedure che possono portare all'emanazione di sanzioni nei confronti del datore di lavoro. L'Ispettorato può anche proporre procedure conciliative per eliminarle e soddisfare così le esigenze delle parti. L'INL svolge, infatti, attività di mediazione, facilitando le parti datoriali e dei lavoratori nella ricerca, nell'ambito delle norme di legge e delle previsioni contrattuali, di ipotesi di accordo tra le contrapposte esigenze, in particolare attraverso il tentativo di conciliazione, ai sensi degli artt. 410 e ss. del c.p.c.

I recessi "protetti" nel 2021

Come anticipato, l'INL fornisce, a chi decide di recedere dal proprio rapporto di lavoro, tutte le informazioni circa la normativa a tutela della maternità e della paternità, accertando l'autenticità della volontà dimissionaria onde garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi. Il comma 4 dell'art. 55 D.Lgs. 151/2001, infatti, prevede che "La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro".

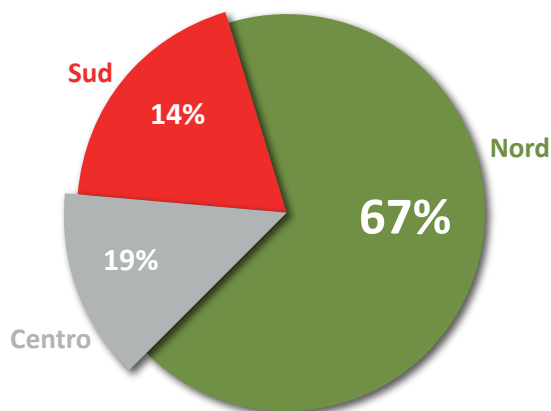
Laddove l'Ispettorato ravvisi la possibile esistenza di ipotesi discriminatorie, può sospendere la procedura di convalida delle dimissioni/risoluzioni

ed invitare la parte a rivolgersi alla Consigliera di Parità e/o all'Ispettore di turno per una eventuale denuncia. L'Ispektorato può anche non procedere alla convalida delle dimissioni/risoluzioni laddove ritenga che la parte sia pervenuta a maturare tale decisione perché non a conoscenza delle tutele esistenti o perché costretta, valutando con il/la lavoratore/trice il percorso più idoneo al caso concreto.

Grazie alla collaborazione tra l'Ispektorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, periodicamente vengono effettuate alcune riflessioni sulle convalide rilasciate dagli Ispektorati Territoriali del Lavoro alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri, ai sensi e per gli effetti della norma sopra richiamata.

Nel 2021, rispetto all'annualità precedente—e in controtendenza rispetto alle variazioni registrate tra il 2019 e il 2020—le convalide totali sono aumentate, sul territorio nazionale, di oltre 10.000 unità (23,7%). Non bisogna dimenticare, infatti, l'impatto che hanno avuto nel 2020 gli strumenti messi a disposizione dallo Stato a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori, quali la Cassa integrazione Covid, che ha fortemente contribuito al contenimento delle ipotesi di recesso—anche in ragione del maggiore supporto garantito rispetto a quello offerto dal congedo parentale (50% anziché 30% della retribuzione in essere, rispettivamente) e il diffuso ricorso al lavoro da casa. Terminati gli effetti di detti strumenti, i numeri delle convalide dei recessi si sono orientati verso quelli della situazione pre-pandemica, ancorché ancora inferiori a quelli del 2019.

Fig. 7.1 - Dimissioni/risoluzioni convaldate 2021 – distribuzione per area geografica



Fonte: INL, 2021

Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro è possibile affermare che, anche per il 2021, vi è uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale e il differente tasso di occupazione che caratterizza le diverse aree del Paese che vede aumentare, rispetto ai due anni precedenti, di 2 punti percentuali la differenza tra regioni del Nord e regioni del Sud:

- nel Nord Italia sono state rilevate n. 35.367 convalide, pari a circa il 67% del totale (a fronte di n. 27.516 nel 2020 e n. 33.442 nel 2019);
- nel Centro Italia le convalide sono state pari a n. 9.898 rappresentando il 19% del totale (a fronte di n. 8.144 nel 2020 e di n. 9.055 nel 2019)
- nel Sud Italia si sono registrate solo n. 7.151 convalide, che costituiscono quasi il 14% del totale (a fronte di n. 6.717 nel 2020 e 8.217 nel 2019)

La tipologia di recesso più frequente, come negli anni precedenti, è rappresentata dalle dimissioni volontarie (49.513, ovvero il 94,4% del totale) e le dimissioni per giusta causa (1.796 pari al 3,4%) superano le risoluzioni consensuali (1.127, poco oltre il 2% del totale) e sono riassunte in Tab.7.1

Tab. 7.1 - Numero di convalide per tipologia e genere. Anno 2021 e variazione % rispetto al 2020. Italia

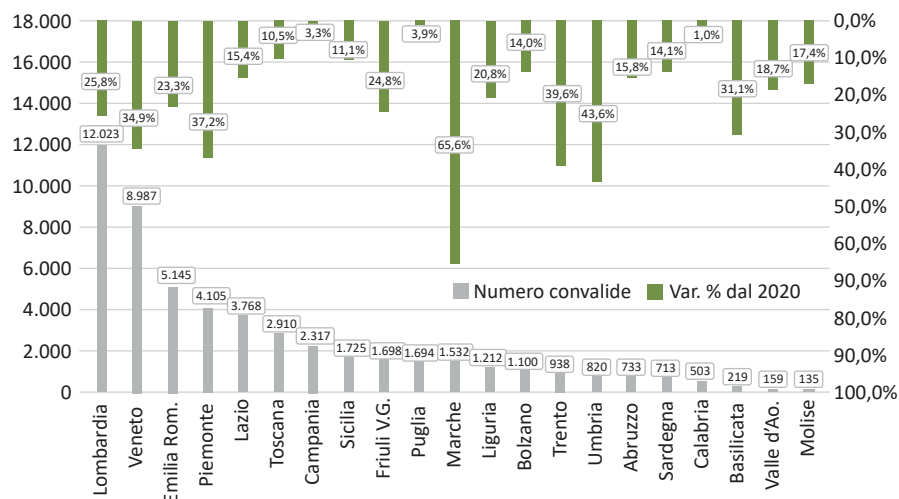
Tipi Recesso	2021			Var.% dal 2020		
	F	M	Totale	F	M	Totale
Dimissioni volontarie	35.397	14.116	49.513	14,5%	55,0%	23,7%
Giusta Causa	1.571	225	1.796	14,8%	-0,4%	12,6%
Risoluzione consensuale	694	433	1.127	30,5%	89,1%	48,1%
Totale complessivo	37.662	14.774	52.436	14,8%	54,5%	23,7%

Fonte: INL

Dalla lettura dei dati a livello regionale e dal raffronto con la situazione osservata nel 2020 emerge un generalizzato aumento delle convalide adottate sia in termini assoluti che percentuali rispetto al precedente anno; tali valori sono analoghi a quelli registrati nel 2019, prima dell'emergenza epi-

demografica (v. Fig.7.2 in cui le regioni sono rappresentate in ordine crescente per numero di convalide adottate nel 2021, con l'indicazione delle relative variazioni rispetto al 2020).

Fig. 7.2 - Numero convalide per regione. Anno 2021 e variazione % rispetto al 2020



Fonte: Dati INL

Esaminando, nello specifico, il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convaldate in Veneto nel corso dell'anno 2021, esso è risultato pari a n. 8.987 (a fronte di n. 6.662 nel 2020 e di n. 8.954 nel 2019), attestandosi ai livelli pre-pandemici.

Sul totale nazionale (n. 52.436), la percentuale dei provvedimenti adottati a livello regionale è stata del 17,14%, superiore a quella del 2020 che era stata del 15%.

Il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali nel 2021 ha riguardato in misura predominante le lavoratrici madri, a cui sono riferiti n. 5.427 provvedimenti (4.384 nel 2020), contro n. 3.560 convalide (2.278 nel 2020) relative a lavoratori padri. Il 60% delle convalide, dunque, riguarda le lavoratrici madri, con una differenza tra i due generi del 20%. I dati del 2021, come si è detto in premessa, sono di poco superiori a quelli del 2019, in cui erano state registrate n. 4.497 convalide per lavoratrici madri e n. 3.457 per lavoratori padri), segnando, in ogni caso, un aumento del divario tra i due generi di circa il 7%. I dati del 2019 sulle dimissioni e delle

risoluzioni consensuali facevano registrare, infatti, il 57% delle richieste presentate da madri e il restante 43% presentate da padri, con una differenza tra i due generi del 13% circa.

Circa l'incidenza delle cessazioni di contratti di lavoro relativi a lavoratori con figli nella fascia di età 0-3 anni, in termini generali, le percentuali dei recessi dei residenti nelle regioni del Nord rispetto all'intero territorio nazionale è molto più alta rispetto al resto del Paese (circa il 67% delle cessazioni sono al Nord, il 19% è al Centro e 14% al Sud e nelle Isole). Lo stesso dato osservato sul totale dei lavoratori, con e senza figli, fornisce uno scenario simile ma il divario tra il Nord e il resto del Paese è meno evidente (il 55% delle cessazioni sono al Nord, il 20% al Centro e il 26% al Sud).

Nello specifico, nel Veneto, le dimissioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali convalidate suddivise per genere e per presenza di figli con età 0-3 anni, rispetto al numero complessivo dei recessi, è rappresentato nella seguente Tab. 7.2.

Tab. 7.2. - Totale dimissioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali convalidate. Veneto - Anno 2021

	Persone con figli			Persone con e senza figli			Incidenze %			Differenziale di genere %
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT	
Veneto	5.427	3.560	8.987	98.326	124.740	223.067	5,5	2,9	4	2,7

Fonte: Elab. INAPP su dati SICOB e INL

Mettendo in relazione le incidenze delle cessazioni con figli sulle cessazioni totali separatamente per uomini e donne su base regionale (Fig.7.3) emerge un valore differenziale, che riflette il divario di genere già riscontrato a livello aggregato, con alcune differenze tra regioni e con divari per macroaree non uniformi. Più l'indice differenziale si avvicina allo zero, minore è la discrepanza tra i recessi delle lavoratrici e dei lavoratori rapportato ai recessi complessivi.

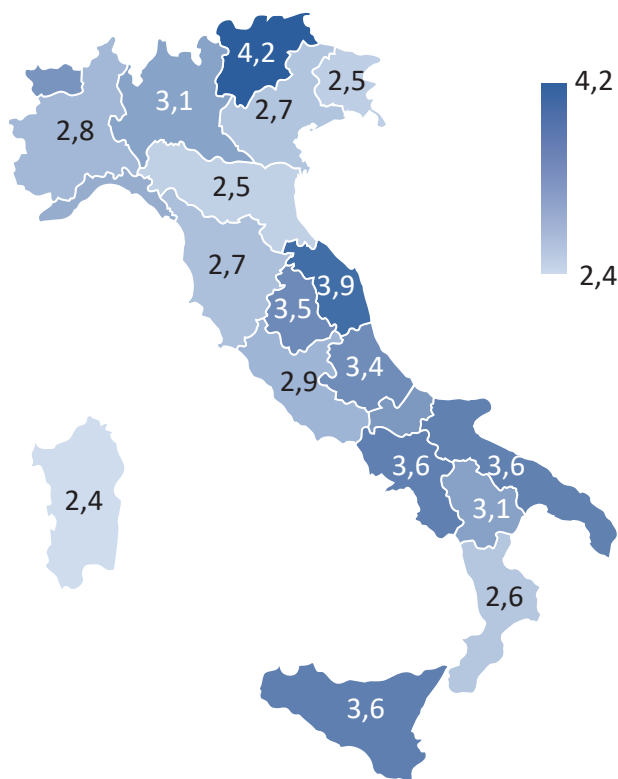
Pur nelle diverse configurazioni dei mercati di lavoro locali, questa fotografia potrebbe suggerire una connotazione "strutturale" della caduta di partecipazione in presenza di figli 0-3 anni, (c.d. *parenthood pushing factor*) ricollegabile proprio alla condizione e alla relativa diversa gestione della genitorialità tra uomini e donne.

Nello specifico, il differenziale di genere per la regione Veneto è pari a 2,7. Tale dato, pur non essendo tra i più bassi a livello nazionale, è sicuramente inferiore rispetto a quello riscontrato in altre 11 regioni.

Resta esiguo il numero di mancate convalide (Fig.7.4), relativo alle ipotesi in cui il personale degli Uffici territoriali ha accertato la mancata genuinità

del consenso della lavoratrice madre o del lavoratore padre alle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro. Tali casi risultano pari a n. 34, in lieve aumento rispetto ai 27 casi dell'anno 2020, ma non in misura proporzionale all'aumento delle convalide in termini assoluti.

Figura 7.3. Differenziali di genere dell'incidenza delle cessazioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali, di lavoratori con figli 0-3 anni rispetto al totale delle cessazioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali. Anno 2021

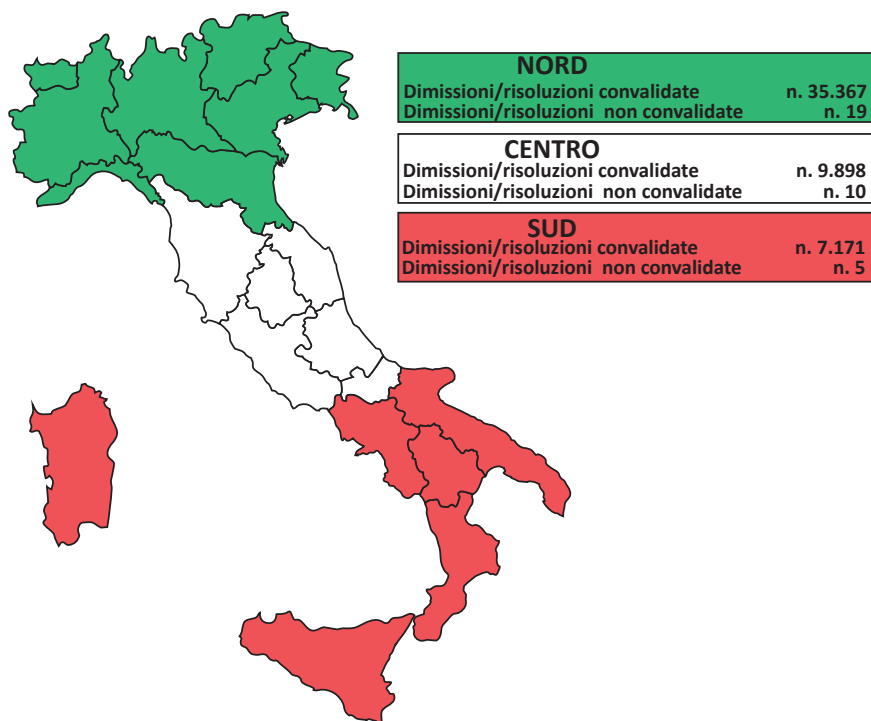


Fonte: Dati INL

La maggior parte di questi casi (20), pari al 59%, si riferiscono a lavoratrici madri (a fronte di 17 nel 2020, pari al 63%) mentre 14 riguardano lavoratori padri, pari al 41% (10 nel 2020, pari al 37%). Le ipotesi di mancata convalida si confermano concentrate nelle regioni del Nord in cui risultano 19 (13 nel

2020): 10 in Veneto, 6 in Piemonte, 2 in Emilia-Romagna e 1 in Friuli-Venezia Giulia. Le restanti mancate convalide sono così distribuite: 10 al Centro (6 nel 2020), delle quali 6 nel Lazio, 3 in Umbria e 1 in Toscana, e 5 al Sud (8 nel 2020), di cui 3 in Calabria, 1 in Puglia e 1 in Sardegna.

Fig. 7.4 - Dimissioni/risoluzioni convalidate e non convalidate – Distribuzione per aree geografiche. Anno 2021



Fonte: Dati INL, 2021

Conclusioni

È stato illustrato come le funzioni attribuite all'Ispettorato del Lavoro siano sinergiche a quelle delle/dei Consigliere/i di Parità, permettendo una co-operazione al contrasto alle discriminazioni cui possono essere soggetti le

lavoratrici e i lavoratori. In particolare, ciò si verifica quando gli Ispettorati comunicano tempestivamente alla Consigliera eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, venute alla luce durante le loro attività istituzionali. Al contempo, gli Ispettorati provvedono ad informare le lavoratrici ed i lavoratori, soprattutto in caso di convalida di dimissioni dei genitori con figli di età inferiore ai tre anni di vita, della possibilità di un colloquio con la Consigliera di Parità, per affrontare situazioni specifiche meritevoli di approfondimento.

Di indubbio valore, a tal riguardo, è il Protocollo d'intesa sottoscritto a livello regionale e richiamato in premessa, volto ad intensificare la collaborazione della Consigliera con gli Ispettorati, per favorire l'integrazione delle esperienze e delle buone prassi e la costruzione di una fattiva rete di "intelligence". In questo modo è più semplice per i lavoratori e le lavoratrici, nonché per le aziende, entrare in contatto con i soggetti istituzionali competenti alla soluzione del caso che li vede coinvolti.

Le informazioni contenute nella presente relazione permettono una lettura del mercato del lavoro relativamente ad una parte della popolazione attiva particolarmente vulnerabile, come quella dei neogenitori. Le lavoratrici madri, in particolare, sono coloro che maggiormente possono essere soggette a forme di discriminazioni lavorative in un periodo di particolare sensibilità familiare, oltre che professionale.

L'analisi delle cessazioni dei contratti di lavoro relativi a persone con figli compresi nella fascia di età 0-3 anni fa riflettere su quanto abbia influito la pandemia sugli equilibri familiari e lavorativi delle persone, in particolare valutando le differenze emerse dal raffronto dei dati del 2021 con quelli relativi al 2020 a livello nazionale e al 2019 a livello regionale.

Qualche riflessione merita il dato delle mancate convalide: si ricorda che a fronte di n. 34 mancate convalide su tutto il territorio nazionale, in Veneto ne sono state registrate 10. Questo numero, che è il più alto in tutta Italia, va rapportato al fatto che il Veneto è la seconda regione per numero di convalide. Su un totale di 8.987 convalide, infatti, è evidente che 10 mancate convalide costituiscono un dato meramente residuale. Ciò porta a presumere che sul territorio regionale vi sia una buona conoscenza dei diritti e degli istituti legati alla condizione di genitore lavoratore. Non solo: si può anche dedurre che la procedura della convalida delle dimissioni sia un valido strumento per tutelare quelle fasce di popolazione che invece non sono particolarmente informate sui loro diritti.



Conclusioni

Capitolo 8 - Conclusioni

Pari opportunità di genere sul lavoro, di questo si occupa la figura della Consigliera o Consigliere di Parità ai diversi livelli territoriali. Il richiamo al mondo del lavoro non può che far venire in mente il mondo delle imprese e delle aziende e in questo mondo il principale linguaggio è quello dei numeri.

Nel primo capitolo abbiamo visto gli antefatti internazionali che hanno portato alla norma che oggi vincola le aziende con più di 50 dipendenti a redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile e, contestualmente, dà facoltà alle aziende al di sotto di tale soglia di procedere su base volontaria e con le medesime modalità.

Il termine che adesso voglio evidenziare è "redigere", perché troppo spesso si sente dire che le aziende hanno "l'obbligo di inviare il rapporto" all'ufficio della Consigliera e delle rappresentanze sindacali. Al giorno d'oggi questo è un di cui, il valore aggiunto della disposizione normativa si sta spostando verso la fase di compilazione del rapporto da parte delle aziende e raccolta puntuale dei dati per sviluppare una maggior consapevolezza organizzativa. Trent'anni fa, quando venne introdotto, lo scopo principale era certo quello di rendere conoscibile lo stato dell'arte da parte dei soggetti che possono influenzare o proporre politiche e azioni che favoriscano le pari opportunità, grazie all'insieme di dati è infatti possibile avere uno spaccato preciso sulla situazione delle donne e degli uomini nel contesto economico del territorio di riferimento (v. cap. 2) e sul mercato del lavoro (v. cap. 3); oggi, grazie ai sistemi informativi digitalizzati, molte delle informazioni contenute nel report potrebbero essere raccolte e messe a disposizione della Consigliera nazionale estrapolandole da database già in possesso di altri Enti, ciò nonostante il nostro legislatore ha confermato nel 2021 la necessità di acquisire direttamente dalle aziende queste informazioni ed arricchire di nuovi elementi il rapporto stesso con il decreto interministeriale del 2022.

Potrebbe, allora, essere legittimo chiedersi perché nel 2023, con la massa di dati che le istituzioni hanno relativamente alle aziende e la facilità di metterli a disposizione, ancora si chiede questo sforzo alle aziende già oberate di adempimenti che appaiono lontani dall'obiettivo principale di creare un valore (economico) aggiunto. La risposta sta nel fatto che la finalità di tale rapporto si sta spostando sempre più verso la funzione di stimolare una riflessione interna all'organizzazione che li produce; principio condiviso con altri due strumenti: la Certificazione Uni PdR 125:2022 e lo standard Family Audit. Ecco perché ritengo che la fase della redazione sia fondamentale per l'azienda stessa.

Anche gli imprenditori più "intuitivi" per rimanere sul mercato non possono prescindere da un confronto periodico con i "numeri" relativi a fatturato, margini, ritorni reali degli investimenti. Il rapporto sulla situazione del personale ha la stessa funzione; prima che alle istituzioni, è alla direzione aziendale che il rapporto può indicare dove l'organizzazione sta andando in relazione alle pari opportunità, alla creazione di valore sociale, allo sviluppo di un contesto equo e non discriminante, elementi a cui sempre meno un'organizzazione può sottrarsi - si guardi all'attenzione crescente per i temi della sostenibilità, responsabilità sociale, impegni richiesti dal mercato degli investitori e stakeholder.

In particolare, vi sono una serie di dati chiave che non sono immediatamente disponibili nei data base istituzionali, che invece possono fornire ai vertici aziendali una dimensione oggettiva, non basata sulla percezione e convinzione che all'interno del proprio contesto non vi siano discriminazioni, tenendo in considerazione che le discriminazioni non si realizzano solo quando si fonda una decisione in relazione al genere del collaboratore o della collaboratrice, ma anche quando i processi organizzativi pongono uno specifico genere in posizione di svantaggio rispetto all'altro. Per individuare questa tipologia di discriminazioni, note come discriminazioni indirette, il dato statistico è di grande aiuto. Ecco perché monitorare, ad esempio, quante donne e uomini vengono promossi nell'arco di un biennio e la proporzione rispetto al gruppo di appartenenza può dare indicazioni sullo stato di salute dell'azienda sotto il profilo della parità. Se cinque donne sono diventate dirigenti a fronte di soli tre colleghi uomini, ma queste cinque donne rappresentano il 10% dei quadri donna, mentre i tre uomini neo dirigenti sono il 100% dei quadri uomini è evidente che vi è una qualche distorsione, talvolta culturale, talvolta organizzativa, che non mette le donne nelle stesse condizioni per accedere alle opportunità presenti nell'organizzazione. Analoga informazione è fornita da un'analisi del turn over, delle cessazioni e trasformazioni del rapporto che tenga conto del genere non tanto prendendo come riferimento i termini assoluti, ma quelli relativi, rispetto al gruppo di appartenenza.

Abbiamo visto, nel capitolo quattro, una novità importante in relazione ai dati richiesti dal report, relativi a informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale. Questi dati permettono di effettuare delle correlazioni tra i processi interni adottati dall'organizzazione e la presenza e sviluppo delle carriere femminili e delle retribuzioni e di individuare velocemente quali variabili e strumenti utilizzare per creare un contesto paritario sotto il profilo delle concrete opportunità date alle collaboratrici per mettere in luce le

proprie caratteristiche e meriti professionali, non alterate da preconcetti, stereotipi sui ruoli, carichi di cura.

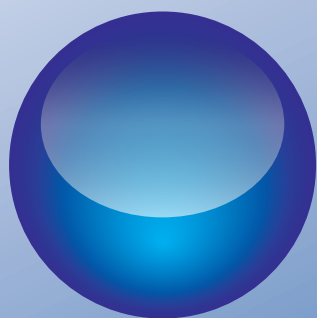
Infine, le logiche adottate per comprendere dal dato statistico quali possono essere i punti di attenzione per migliorare la capacità di sviluppare un contesto di pari opportunità possono essere facilmente trasposte dal fattore del genere a quello della disabilità. Se, come emerge dai dati oggi illustrati, si registra una tendenza diffusa a sottovalutare gli elementi discriminanti rispetto al genere dei processi aziendali, tale sottovalutazione aumenta in relazione al parametro della disabilità e questo fa sì che sotto il profilo della consistenza e qualità dell'occupazione il gruppo delle donne con disabilità registri una difficoltà superiore rispetto, non solo alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche dei colleghi con disabilità, con un effetto moltiplicatore dei due fattori.

Alla luce di queste considerazioni, concludo ringraziando tutte le aziende che, anche con il supporto di validi professionisti e professioniste, mi riferisco in particolare ai e alle consulenti del lavoro a cui viene spesso demandata la redazione del rapporto biennale, hanno partecipato alla rilevazione. E' grazie al loro sforzo che oggi possiamo presentare questo importante documento che permette di avere una visione complessiva sulla propensione delle aziende venete a raggiungere una situazione di parità¹. Al contempo, mi auspico che le analisi sviluppate nei diversi capitoli, grazie al contributo fornito dal Sistema Statistico regionale della Regione del Veneto (Sistar) e dall'Ispettorato del Lavoro, come sono di ausilio ai decisori politici locali nella definizione dei loro programmi per raggiungere gli obiettivi previsti a livello nazionale ed europeo, possano diventare una traccia utile alle stesse direzioni aziendali, ai e alle responsabili delle risorse umane e ai loro consulenti, per leggere e analizzare i dati raccolti e apportare delle modifiche ragionate e su misura ai diversi processi aziendali che influiscono sullo sviluppo delle pari opportunità.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale, al pari di altri strumenti per la gestione aziendale, può rendere le aziende protagoniste nel cambiamento che si vuole innescare e dare così un senso allo sforzo fatto.

Certa che l'invito sarà accolto dalle tante aziende virtuose presenti sul territorio, con la Regione e tutti coloro che hanno partecipato alla stesura del documento vi diamo appuntamento alla presentazione del biennio 2022/2023.

¹ In realtà la rilevazione non tiene conto della situazione delle lavoratrici e lavoratori che operano in Veneto ma sono assunte da entità che hanno la sede legale fuori regione, parimenti comprende la situazione del personale allocato anche in altri territori, ma alle dipendenze di un datore di lavoro che ha sede legale in Veneto.



Allegato



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*” e successive modificazioni;

VISTA la legge 5 novembre 2021, n. 162 “*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*”;

VISTO, in particolare, l’articolo 3 della predetta legge che, modificando l’articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ha esteso l’obbligo di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile alle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti, prevedendo altresì per le aziende al di sotto di tale soglia la facoltà di redigere il rapporto su base volontaria, con le medesime modalità;

VISTO il nuovo comma 2 del citato articolo 46, nel quale si confermano le modalità esclusivamente telematiche per la redazione dei rapporti biennali, nonché la trasmissione degli stessi alle rappresentanze sindacali aziendali e l’accesso delle consigliere e dei consiglieri regionali di parità ai relativi dati per la loro elaborazione, consentendo anche alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta l’accesso ai rapporti presentati dalle aziende con sede legale nei territori di rispettiva competenza;

VISTO inoltre l’ultimo periodo del predetto comma 2, il quale prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un’apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l’elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l’elenco di quelle che non lo hanno trasmesso;

VISTO, altresì, il comma 3 del medesimo articolo 46, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, la definizione delle modalità per la redazione del rapporto biennale e delle modalità di accesso allo stesso da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali per esigenze di tutela giudiziaria;

VISTO il comma 3-bis del medesimo articolo 46, il quale prevede che con lo stesso decreto siano altresì definite le modalità per la trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità nazionali, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n.56 degli elenchi delle aziende che, con riferimento ai territori di rispettiva competenza, sono obbligate alla presentazione del rapporto biennale;

VISTO l’articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, recante disposizioni finalizzate all’applicazione di principi di pari



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e nel Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC);

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 3 maggio 2018, adottato ai sensi del previgente articolo 46, comma 3, del decreto legislativo n. 198 del 2006, con il quale sono state aggiornate le modalità e i termini per la presentazione del rapporto, in considerazione del progresso tecnico e dell'esigenza di semplificare ed uniformare la raccolta dei dati sull'intero territorio nazionale;

CONSIDERATA l'esigenza di adeguare le modalità per la redazione del rapporto biennale alla luce delle modifiche normative da ultimo introdotte dalla citata legge 5 novembre 2021, n. 162 e di definire i soggetti tenuti all'obbligo di presentazione di tale documento;

D E C R E T A

Articolo 1

(Oggetto e ambito di applicazione)

1. In attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, il presente decreto definisce le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti.
2. Il rapporto è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di cinquanta dipendenti.
3. Ai sensi dell'articolo 46, comma 1-bis, del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere il rapporto di cui al comma 1 su base volontaria, utilizzando le medesime modalità telematiche definite nel presente decreto.

Articolo 2

(Modalità di presentazione del rapporto)

1. Le aziende redigono il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione *on-line* del modulo allegato (*Allegato A*), che costituisce parte integrante del presente decreto. A tal fine, sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali <https://servizi.lavoro.gov.it> è reso disponibile un apposito applicativo informatico.



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

2. Per accedere all'applicativo, le aziende utilizzano esclusivamente il Sistema Pubblico di Identità Digitale – SPID o la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
3. I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati. I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.
4. Al termine della procedura di compilazione dei moduli di cui al comma 1, il servizio informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.
5. Ai sensi del citato articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il medesimo servizio informatico attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.
6. L'accesso ai dati contenuti nei rapporti, attraverso un identificativo univoco, è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.
7. La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'articolo 5.
8. Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Articolo 3

(Elenchi delle aziende obbligate alla presentazione del rapporto)

1. Ai sensi dell'articolo 46, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile, entro il



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al presente decreto. Analogamente sono resi altresì disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori. Ai fini del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali acquisisce le relative informazioni dagli enti che ne sono già in possesso.

Articolo 4

(Aggiornamenti)

1. Eventuali modifiche e aggiornamenti al modello allegato al presente decreto sono adottati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con l'Autorità politica delegata per le pari opportunità.

Articolo 5

(Termine per la presentazione del rapporto biennale e disposizioni transitorie)

1. In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2020-2021 il termine di trasmissione del rapporto di cui all'articolo 1, comma 1, è stabilito al 30 settembre 2022. Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

2. Per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti e che sono tenute per la prima volta alla redazione del rapporto biennale, il primo rapporto redatto nei termini di cui al comma 1 fornisce la situazione del personale maschile e femminile riferita al 31 dicembre 2021.

3. Le aziende che, in attuazione dell'obbligo contenuto all'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, nelle more dell'adozione del presente decreto abbiano redatto il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile secondo le previgenti modalità, sono tenute a compilare il rapporto per il biennio 2020-2021 nei termini indicati al comma 1 in conformità al modello di cui all'*Allegato A* al presente decreto.

Articolo 6

(Disposizioni finali)

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'attuazione con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

2. Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 3 maggio 2018 è abrogato dalla data di entrata in vigore del presente decreto.



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

Il presente decreto, unitamente all'*Allegato A*, è pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it e della pubblicazione è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma,

Prof. Elena BONETTI

A handwritten signature in black ink that reads "Elena Bonetti".

Firmato digitalmente da BONETTI ELENA
C=IT
O=PRESIDENZA
CONSIGLIO DEI
MINISTRI

On. Andrea ORLANDO



Firmato digitalmente da ORLANDO ANDREA
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Allegato A (modulo per compilazione on-line)

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2020/2021
(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*

Ragione Sociale*

Sede Legale

Comune*

Cap*

Indirizzo*

E-mail

PEC

Telefono

Occupazione totale al
31/12/2021 (II anno del biennio)

Numero
complessivo*

Di cui
femmine

Attività economica esercitata*

Note

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di
lavoratori*

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Altri contratti applicati

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale SI NO

Territoriale SI NO

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entrate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

MF*: 0 F*: 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello	Occupazione al 31/12/2021		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Quadri	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Impiegati	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Operai	0	0	0	0	0	0
	Apprendisti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	TOTALE	0	0	0	0	0	0
	di cui Disabili e Cat. Protette	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Contratti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA o CONGEDO	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
in congedo di maternità/paternità	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
in congedo parentale	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	ME*	F*	ME*	F*	ME*	F*	ME*	F*	ME*	F*	ME*	F*
ENTRATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nuova assunzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
USCITE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
DI CUI	ME*	F*	ME*	F*	ME*	F*	ME*	F*	ME*	F*	ME*	F*
Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Numero partecipanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale ore di formazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

<p>Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione*</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Programmi di reclutamento tramite scuola o università <input type="checkbox"/> Fiere del lavoro <input type="checkbox"/> Social Network <input type="checkbox"/> Valutazione di c.v. <input type="checkbox"/> Intervista/colloquio <input type="checkbox"/> Concorso o altra procedura selettiva pubblica <input type="checkbox"/> Prove attitudinali o di abilità <input type="checkbox"/> Altro <p style="margin-left: 20px;">Specificare:</p>
<p>Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale*</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Colloquio motivazionale <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Specifica competenza acquisita <input type="checkbox"/> Valutazione della performance <input type="checkbox"/> Esami o concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro <p style="margin-left: 20px;">Specificare:</p>
<p>Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori <input type="checkbox"/> Flessibilità oraria in entrata e uscita <input type="checkbox"/> Banca delle ore <input type="checkbox"/> Smart working o altre forme di lavoro da remoto <input type="checkbox"/> Bonus nascita <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per asili nido <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti <input type="checkbox"/> Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.) <input type="checkbox"/> Facilitazioni al trasferimento di sede <input type="checkbox"/> Altro <p style="margin-left: 20px;">Specificare:</p>
<p>Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo*</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mensa aziendale <input type="checkbox"/> Maggiordomo aziendale <input type="checkbox"/> Servizi di navetta <input type="checkbox"/> Mobility manager <input type="checkbox"/> Diversity manager <input type="checkbox"/> Disability manager <input type="checkbox"/> Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia <input type="checkbox"/> Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi <input type="checkbox"/> Attività ricreative e culturali extra lavorative <input type="checkbox"/> Sportelli di ascolto/supporto psicologico <input type="checkbox"/> Altro <p style="margin-left: 20px;">Specificare:</p>
<p>Criteri adottati per le progressioni di carriera*</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Formazione specifica <input type="checkbox"/> Valutazione delle performance <input type="checkbox"/> Esami e concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro <p style="margin-left: 20px;">Specificare:</p>

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
		MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
		MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Disabili e Cat. Protette			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga "Altro":

Sezione 3 - Tabella 3.1 – informazioni generali sulle unità nell’ambito comunale - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti, al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) - 1..n

UP.1	Provincia	Comune	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
						0	0	0	0	0	0	0	0	0

A cura della Consigliera regionale di Parità del Veneto e della Unità Organizzativa Sistema Statistico Regionale (SISTAR)

Coordinamento

Francesca Torelli, Consigliera regionale di Parità

Francesco Alberti, Direttore dell'U.O. Sistema Statistico Regionale (SISTAR)

Collaborazioni

U.O. Sistema Statistico Regionale della Regione Veneto (SISTAR)

Responsabile analisi e testi: Desiré Molin

Elaborazioni e analisi: Elisa Mantese

Grafica e impaginazione: Federico Bonandini

Ispettorato Nazionale del Lavoro – Direzione Interregionale del Lavoro del Nord
Direttrice Patrizia Muscatello

Responsabile di Posizione Organizzativa Processo Coordinamento Servizi all'Utenza, Rosa Rubino

La Rete delle Consigliere provinciali di Parità del Veneto: Tiziana Botteon (Provincia di Treviso), Silvia Cavallarin (Città Metropolitana di Venezia), Francesca Lazzari (Provincia di Vicenza), Flavia Monego (Provincia di Belluno), Paola Poli (Provincia di Verona), Loredana Rosato (Provincia di Rovigo), Silvia Scordo (Provincia di Padova).

Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: Silvia Brunello, Laura Riga Degano, Laila Ouasfi, Nicole Gasparinetti

Si ringraziano

Le Aziende che hanno partecipato alla rilevazione.

Area Politiche Economiche, Capitale Umano e Programmazione Comunitaria, Direttore Santo Romano

Direzione Lavoro della Regione Veneto, Direttore Alessandro Agostinetti

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

P.O. Organismi collegiali, Consigliera di Parità e rapporti con Veneto Lavoro, Anna Rosa Pisani

Direzione ICT e Agenda Digitale, Direttore Idelfo Borgo

Consigliera Nazionale di Parità, Francesca Bagni Cipriani

Consigliera Nazionale di Parità Supplente, Serenella Molendini

In attuazione della Legge regionale n. 8 del 2002, l'Ufficio 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 <https://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.