



GENDER EQUALITY IN THE WORK (PLACE) LA SVOLTA NECESSARIA



ANALISI DEI RAPPORTI PERIODICI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE DI CUI ALL'ART. 46 DEL D. LGS. 198/2006 BIENNIO 2022-2023 – REGIONE CAMPANIA

A CURA DALL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA REGIONE CAMPANIA



<https://www.regione.campania.it/>

ANNO 2025

Sommario

Gender equality in the work (place) - la Svolta necessaria di Domenica Marianna Lomazzo Consigliera di Parità Regione Campania

- 1.1 Il contesto sociale ed economico. Il lavoro da fare. Le azioni da realizzare p. 3
- 1.2 Focus sui dati dei Rapporti Biennio 2022/2023 delle Aziende della Campania p. 8

Analisi dei Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D. Lgs. 198/2006 - Biennio 2022-2023 – Regione Campania. Elaborazione a cura di Serena Billitteri e Giuseppe Pontillo

- 2.1 Presentazione del campione p. 16
- 2.2 Analisi occupazionale di genere p. 19
- 2.3 Gli strumenti nazionali per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro p. 23
- 2.4 Analisi di genere delle uscite dal mercato del lavoro del campione p. 26
- 2.5 Analisi di genere delle entrate dal mercato del lavoro del campione p. 29
- 2.6 I dati relativi all'entrate e alle uscite dal mercato del lavoro del personale con disabilità del campione p. 31
- 2.7 Le variazioni dei contratti di lavoro: da full-time a part-time, da determinato a indeterminato, promossi e trasferiti p. 32
- 2.8 Gender pay gap del campione p. 34

Gender equality in the work (place) - la Svolta necessaria

**di Domenica Marianna Lomazzo
Consigliera di Parità Regione Campania**

1.1 Il contesto sociale ed economico. Il lavoro da fare. Le azioni da realizzare

L'impegno attivo delle donne nel mondo del lavoro concretamente contribuisce alla crescita del nostro PIL e, quindi, alla crescita dell'economia nel nostro paese, alla produttività del nostro tessuto imprenditoriale, oltre che ad un miglioramento complessivo della qualità della vita delle famiglie. Eppure, assistiamo a deboli interventi strutturali non in grado di promuovere una reale inversione di tendenza dell'ancora debole presenza delle donne nel mondo del lavoro.

Nel nostro Paese, persistono marcate diseguaglianze nelle opportunità tra i generi.

La cultura ancora fortemente impregnata di sessismo, la complicata conciliazione dovuta all'atavica assenza di servizi, soprattutto nelle aree del Mezzogiorno, la carenza di opportunità adeguate si traducono per le donne in bassa partecipazione al lavoro, in segregazioni verticali, in segregazioni orizzontali (orarie e settoriali) e in marcate diseguaglianze nelle retribuzioni.

Le donne occupate o alla ricerca del lavoro nel nostro Paese, dunque, debbono fare i conti con l'offerta non omogenea dei mercati del lavoro territoriali, sia a livello quantitativo che qualificativo e con la precarietà dei rapporti di lavoro che, principalmente al Sud, si traducono in contratti spesso temporanei o part-time involontari.

Nel 2025, nel nostro Paese l'occupazione delle donne (ISTAT del 2025) mostra una crescita (supera abbondantemente il 53% a fine 2025), ma rimane preoccupante il tasso di inattività femminile (circa il 43,4% a gennaio 2025), con molte donne scoraggiate o che non cercano più lavoro.

Nel 2024, gli assicurati INPS superano i 27 milioni, con un incremento di circa 400 mila unità rispetto al 2023, e le crescite più marcate riguardano le lavoratrici, che registrano un aumento del 6,7% (*Rendiconto INPS*).

In Italia, tra il 2021 e il 2024, l'occupazione femminile è cresciuta con un incremento del tasso di occupazione che ha raggiunto il 53,3%, circa quattro punti percentuali in più rispetto al 2021 e con un aumento dei contratti a tempo indeterminato tra le lavoratrici dipendenti. Tutto ciò non risulta sufficiente a contrastare efficacemente le disparità strutturali tra uomini e donne nel lavoro. Il tasso di occupazione femminile continua, infatti, ad essere nettamente inferiore a quello maschile, che nel 2024 raggiunge il 70%, mentre la disoccupazione femminile resta più elevata rispetto a quella degli uomini, pari al 6,2% (*Gender Policy Report 2025 INAPP*).

Un dato da mettere in evidenza è il tasso di occupazione femminile che risulta in crescita prevalentemente tra le over 50, mentre si registrano difficoltà tra le fasce inferiori tra 15 e 34 anni, tra le giovani donne, dunque.

La segregazione disciplinare inoltre continua a condizionare i percorsi professionali delle donne, con solo il 40% di donne nelle discipline STEM e il 30% nelle aree più strategiche, come informatica, ICT e ingegneria industriale (*Gender Gap Report dell'Osservatorio JobPricing*).

L'instabilità occupazionale delle donne, in Italia, la possiamo cogliere nel Rendiconto INPS 2024/2025 dove emerge che le donne rappresentano solo il 42,3% delle assunzioni, con una forte prevalenza nel part-time (64,4% del totale) e nel part-time involontario (15,6% femminile contro 5,1% maschile). Il rendiconto evidenzia come il lavoro di cura continui a gravare quasi esclusivamente sulle donne, limitandone la partecipazione al mercato del lavoro.

In sintesi la partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia resta tra le più basse in Europa: le donne lavorano di meno e con salari più bassi nonostante studino di più (sono circa il 60% dei laureati), completano gli studi con maggiore regolarità e con risultati migliori, ma ciò non si traduce in una pari opportunità di partecipazione al lavoro (*Gender Gap Report 2025*) e con sottorappresentazione nei ruoli apicali, coprendo solo il 21,1% delle posizioni dirigenziali (*Rendiconto INPS*)

Il *Gender Gap Report*, inoltre, mette in evidenza che, per quanto concerne la partecipazione economica e le opportunità per le donne, l'Italia è fanalino di coda in Europa e al 117° posto su scala globale. I divari più significativi riguardano il reddito da lavoro e la parità salariale per lavori di pari valore.

Il tasso di occupazione delle donne è ancora lontano, quindi, dagli standard europei con significativi divari tra Nord e Mezzogiorno.

Cosa accade nel Mezzogiorno d'Italia - In Campania

Le donne al Sud sono occupate prevalentemente in settori a bassa remunerazione e con limitate opportunità di carriera, a causa anche del peso della cura della famiglia che le costringe a scegliere tra il lavoro e i figli. L'occupazione delle donne con uno o due figli è molto bassa (41,8% e 43,6%) e crolla al 30,8% per chi ha tre o più figli (*Rapporto Svimez 2025*). I figli diventano paradossalmente una vera e propria "*Child Penalty*" per le donne. L'organizzazione del lavoro e la non condivisione del ruolo genitoriale, la carenza di adeguati servizi a supporto della famiglia, l'organizzazione stessa della nostra società e, in particolare, della società meridionale, continuano ad essere in Italia, tra i principali ed irrisolti ostacoli nel percorso delle donne verso la parità delle opportunità con l'universo maschile.

La crescita del lavoro nel Sud è superiore a quella media in Unione Europea, e l'occupazione femminile in Campania, nel 2025, mostra segnali di crescita strutturale, ma mantiene divari significativi rispetto alla media nazionale.

La crescita, registrata nel 2025 relativamente all'occupazione femminile, è stata sicuramente stimolata anche dagli obblighi di promozione del lavoro femminile contenuti nella strategia PNRR (per esempio, le quote da riservare a donne e giovani nell'attuazione dei progetti a valere sui fondi del PNRR- art.47 comma 4 D.L. 77/21 e succ.mod.) e dalla promozione di istituti come la Certificazione della parità di genere, di cui alla legge 162/21. La Campania è la prima regione tra le Regioni del Sud per numero di aziende certificate. Purtroppo la Campania, con oltre il 32% di occupazione femminile (meno di una donna tra i 15 e i 64 anni al lavoro), è la Regione europea con il tasso di occupazione femminile più basso.

La situazione dell'occupazione femminile in Campania nel 2025, nonostante una crescita economica che ha portato benefici anche al mercato del lavoro con un aumento degli occupati e del tasso di occupazione, quindi, rimane critica.

Il quadro descritto per larghe linee mostra l'urgenza di adottare nuove, moderne e concrete *policy* sociali maggiormente adeguate a ridurre il divario di genere soprattutto nelle aree come nel nostro Mezzogiorno, che registrano maggiori diseguaglianze di opportunità nel lavoro tra donne e uomini.

Cosa è stato realizzato negli ultimi anni in Campania

La Campania sta provando ad invertire la rotta. Gli ultimi anni sono stati proficui, per quanto concerne la realizzazione di politiche attive volte alla promozione delle donne campane nel mercato del lavoro, nel tessuto produttivo e di supporto alla conciliazione vita/lavoro.

In un contesto di positiva ripresa delle dinamiche occupazionali, nel nostro territorio regionale, quindi, si è registrata una particolare attenzione per l'implementazione del lavoro femminile con azioni dirette a favorire l'occupazione delle donne. Sono stati istituiti gli Sportelli Donna (info-point di orientamento e di tutoraggio dedicati alle donne alla ricerca del lavoro sia autonomo che dipendente) presso circa 30 Centri per l'Impiego della Campania (e ciò cogliendo l'opportunità data dai Fondi PNRR- Programma GOL di cui alla Missione 5-Inclusione e Coesione). Sono state previste misure a sostegno dell'imprenditoria femminile (a valere sul PR Campania FSE+2021/2027-) come pure Bonus Assunzioni, vale a dire erogazione di contributi per le imprese per favorire l'occupazione femminile stabile e di qualità e, inoltre, programmate premialità nei singoli interventi a valere sui fondi FESR 2021-2027 volti alla valorizzazione della partecipazione femminile e giovanile.

Sono stati realizzate azioni a sostegno della conciliazione Vita /lavoro: dalla previsione di voucher per l'accesso ai nidi, ai voucher quali contributo ai nuclei familiari per i nuovi nati secondogeniti, al finanziamento delle reti territoriali di genere finalizzate a promuovere misure volte al rafforzamento delle iniziative di welfare aziendale e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne, ampliando l'offerta dei servizi e la loro accessibilità (sono stati finanziati 68 progetti nel 2025) ed, inoltre, misure di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli, nonché agli orfani di vittime di femminicidio, solo per citarne alcune.

Ciò in aggiunta ai provvedimenti nazionali per incentivare il lavoro femminile nel Mezzogiorno, come per esempio il "Bonus Donne" previsto dal Decreto Coesione, che offre ai datori di lavoro l'esonero del 100% dei contributi previdenziali (fino a 650€/mese) per assunzioni, effettuate entro il 31/12/2025, a tempo indeterminato di donne svantaggiate residenti nel Sud Italia.

Ovviamente, ciò non è ancora sufficiente per colmare il gap di genere nel mondo del lavoro. Sono necessarie riforme strutturali del nostro mercato del lavoro e superare i provvedimenti "una tantum" che sicuramente sono un aiuto, ma spesso creano precarietà.

Nel 2025 è stato istituito il "Tavolo regionale permanente sulla condizione dell'occupazione femminile" (in ossequio alla legge regionale 26 ottobre 2021, n. 17 e succ. mod.). Il tavolo rappresenta uno strumento fondamentale di dialogo della Regione con gli organismi di parità, in particolare con le Consigliere di Parità, le OO.SS., le associazioni di categoria, gli ordini professionali, per monitorare e programmare azioni puntuali ed incisive nella promozione dell'occupazione femminile in Campania.

L'obiettivo deve essere favorire il lavoro di qualità per le donne e per i giovani e uscire dalla gabbia di salari poveri che generano sfiducia sulle prospettive di vita soprattutto delle nuove generazioni. E, dunque, delle giovani donne. Ciò è ancora più stringente se vogliamo porre un valido argine alla lenta ma inesorabile desertificazione che sta aggredendo il nostro territorio, in particolare le aree interne della Regione. Abbiamo il

dovere di trattenere le competenze ed il valore dei nostri giovani e dunque delle nostre giovani nella nostra Regione.

Se è vero che nel periodo 2021-2024 il Sud cresce più del Centro-Nord, è altrettanto vero che in quegli anni contiamo ben 100mila poveri in più nel Mezzogiorno (SVIMEZ 2025), oltre a migliaia di giovani che hanno abbandonato la nostra Regione per carenza di adeguate opportunità di futuro.

Il lavoro da fare

Sono necessarie azioni positive maggiormente incisive per promuovere l'occupazione femminile, per tutelare la maternità e la genitorialità, per contrastare le segregazioni di genere sia orizzontali che verticali e per garantire la parità salariale per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Promuovere, quindi, efficacemente la parità delle opportunità tra i generi, principio/obiettivo, quest'ultimo, acquisito sia a livello comunitario che internazionale (Strategia dell'UE per la Parità di Genere 2020-2025-Goal 5 dell'Agenda ONU 2030 sullo Sviluppo Sostenibile).

Tale obiettivo ha trovato, nel nostro Paese, una prima attuazione nei provvedimenti introdotti dal D.L.77/21 (PNRR). Difatti, in ossequio alla strategia europea, gli indirizzi del "*Gender Responsive Procurement*" diventano fondamentali nei bandi di gara dei progetti finanziati dal PNRR e dal Fondo Complementare così come indicato dall'art. 47 D.L. 77/2021 convertito nella legge 29 luglio 2021, n. 108 e nelle relative Linee Guida di attuazione (DM 07/12/21).

Le imprese ed il mondo del lavoro diventano i veri protagonisti per la promozione di una nuova responsabilità sociale, ed il *Gender Responsive Public Procurement* diviene un *driver strategico* per incentivare le imprese e gli operatori economici in genere ad implementare le politiche di genere attraverso il meccanismo della premialità.

La strategia si poneva l'obiettivo ampio di invertire la tendenza della lenta progressione del tasso di occupazione femminile nel nostro Paese, principalmente nel Mezzogiorno d'Italia, vero nodo ostativo della crescita complessiva del Paese, in particolare per quanto concerne il lavoro di qualità sia femminile che giovanile. I risultati delle azioni che sono state messe in campo, in ossequio alle misure previste nel D.L.77/21(L.108/21), potranno essere quantificati e qualificati esaustivamente con l'analisi dei dati dei Rapporti Biennali (art. 46 del D. Lgs.198/06) del biennio 2024/2025.

È nel Mezzogiorno, quindi, che bisogna investire con maggiore determinazione per valorizzare le donne, i loro significativi percorsi formativi e per contrastare la loro persistente e preoccupante "segregazione nel lavoro" e la loro scarsa partecipazione al mercato del lavoro.

Le azioni da realizzare

È, quindi, necessario:

- 1) Incentivare ulteriormente il lavoro autonomo, in particolare l'imprenditoria femminile che si mostra particolarmente vivace nella nostra Regione. La Campania con oltre 119 mila attività guidate da donne è la seconda Regione d'Italia per numero assoluto.

L'imprenditoria femminile, nella nostra Regione, è una risposta concreta alla carenza di lavoro. Le nostre imprenditrici, oltre ad essere presenti in settori tradizionalmente privilegiati dalle donne come l'Agricoltura (in maniera considerevoli in tutte le 5 province campane), il Commercio, le Attività manifatturiere, le Attività dei servizi di alloggio e ristorazione, sono presenti in maniera significativa anche in settori storicamente maschili come le Costruzioni, le Attività finanziarie e assicurative, oltre che nei settori innovativi come i Servizi di informazione e comunicazioni, le Attività professionali, scientifiche e tecniche, nelle Attività artistiche, nel settore dell'Istruzione, nel settore della Sanità e assistenza sociale (*Osservatorio per l'imprenditorialità femminile, Unioncamere-InfoCamere*).

Le imprese al femminile per classe di addetti sono caratterizzate per circa il 95% da 0 a 9 dipendenti. Questo in linea con le caratteristiche dell'intero tessuto produttivo del territorio campano composto in maggioranza da piccole imprese. Sul piano strutturale l'imprenditoria al femminile è caratterizzata, in maggioranza, da ditte individuali, ma è in crescita la propensione delle imprenditrici a far ricorso a modelli aziendali più strutturati (le società di capitale femminili sono in aumento).

Un altro dato positivo riguarda l'età delle titolari delle imprese femminili, sono esse anche più giovani rispetto alla media dell'intero tessuto imprenditoriale. Quest'ultimo dato è la dimostrazione che le giovani donne sono pronte a mettersi in gioco e a sperimentare nuovi ed innovativi percorsi, hanno solo bisogno delle necessarie opportunità.

- 2) Risulta necessario continuare ad investire in una formazione attenta alle esigenze del tessuto produttivo campano ma anche e soprattutto ad incentivare ed orientare ulteriormente le ragazze nella scelta di percorsi formativi e professionali nei settori tecnologici e scientifici. Il *bias* di genere nelle scelte educative si riflette, soprattutto, sulle future opportunità lavorative delle donne.

In Italia, come è noto, persiste un preoccupante gender gap STEM, con le donne che rimangono sottorappresentate nelle materie Scientifiche, Tecnologiche, Ingegneristiche e Matematiche (STEM). Solo il 16,8% delle donne laureate tra 25 e 34 anni ha una laurea STEM, contro il 37% degli uomini (dati ISTAT 2025). In Italia, solo l'8,4% degli studenti STEM è iscritto a facoltà ICT, e di questi solo il 15% sono ragazze. La situazione nel 2025 mostra una lenta evoluzione, con dati che evidenziano ancora una forte disparità di genere e la necessità di interventi strutturali per superare stereotipi e offrire pari opportunità in questi settori strategici. Dalle elaborazioni SVIMEZ (2023) si evince che in Campania sul totale dei laureati in Italia le donne rappresentano il 13,9% e gli uomini il 25,7%.

Nel Gender Policy Report INAPP 2025, inoltre si osserva che, a seguito dell'utilizzo dell'Intelligenza artificiale generativa *“le donne sono più esposte al rischio sostituzione a causa del loro impiego più frequente in occupazioni maggiormente vulnerabili alla sostituzione o trasformazione tecnologica ed inoltre che nei prossimi anni, quasi un quarto delle offerte di lavoro in alcuni Paesi europei compresa l'Italia richiederà competenze legate all'IA.”*

- 3) Promuovere adeguate politiche *family friendly*, nonché incentivare tra i partner la condivisione del ruolo genitoriale.

Al Sud, soprattutto, è necessario sopperire alla carenza di servizi per l'infanzia, cosa che ostacola in maniera determinante la partecipazione e la qualità della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La carenza strutturale di servizi a supporto della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro ha bisogno anche di strumenti innovativi e di sperimentazioni innovative, oltre a favorire quelli già esistenti: presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio, procedure attivate per il back to work, coaching, smart working, asilo nido aziendale); presenza di policy maggiormente incisive dedicate alla tutela della maternità; incentivare, ulteriormente, i papà ad utilizzare i congedi di paternità nei primi 14 anni di vita del bambino; promuovere nelle aree industriali la presenza di asili nido da gestire tramite accordi/associazioni tra le imprese (tenuto anche conto delle caratteristiche delle organizzazioni imprenditoriali del nostro tessuto produttivo rappresentato da piccolissime imprese).

Ovviamente, viene chiesto alle classi dirigenti territoriali, in primis al tessuto imprenditoriale del territorio, di orientare il loro comportamento verso una reale parità retributiva e di sviluppo di carriera tra uomini e donne; viene richiesto di contrastare pratiche discriminatorie del personale femminile nei processi di selezione e di gestione delle risorse umane. Il lavoro da fare è più che mai anche culturale perché è proprio nella nostra cultura, ancora impregnata di sessismo e di stereotipi di genere, che trovano fondamento gran parte degli orientamenti/comportamenti che nei luoghi di lavoro spesso alimentano le segregazioni verticali/orizzontali, e non solo, delle donne.

1.2 Focus sui dati dei Rapporti Biennio 2022/2023 delle Aziende della Campania

L'analisi dei dati dei rapporti biennali, di cui all'art. 46 D.lgs. 198/06, contenuta nel presente Report è stata curata dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Campania.

I dati del presente studio, quindi, sono stati desunti dai Rapporti Biennali trasmessi dalle aziende campane al Ministero del Lavoro tramite l'apposita piattaforma, per il biennio 2022-2023, e sono stati elaborati dalla dott.ssa Serena Billitteri, funzionaria Comunicazione e Informazione e dal dott. Giuseppe Pontillo, Funzionario Sistemi Informativi e Tecnologie, come da disposizioni delle Dirigenti e dei Dirigenti di riferimento, ai quali va il mio ringraziamento per la loro sensibilità.

Analizzare i dati dei rapporti biennali permette di acquisire le dinamiche occupazionali nelle aziende. Essi forniscono un bagaglio di informazioni sulle imprese, utile agli *stakeholders* per l'individuazione di aree di criticità verso le quali è necessario orientare i processi di *decision making* e gli investimenti pubblici, oltre ad essere utili alle organizzazioni sindacali, agli organismi di parità deputati, in particolare alle Consigliere di Parità, nell'esercizio del loro importante ruolo di promozione di un ambiente lavorativo effettivamente inclusivo ed equo tra lavoratrici e lavoratori.

L'obiettivo è, quindi, quello di fare emergere le diseguaglianze tra i generi esistenti nel tessuto produttivo/mercato del lavoro, in termini di occupazione delle donne, di trattamento economico, di progressioni di carriera, di tipologie contrattuali, di carico di cura familiare.

Si è ritenuto utile procedere alla elaborazione dei dati dei rapporti relativi al suddetto biennio anche per monitorare le variazioni nelle dinamiche occupazionali tra i generi rispetto ai dati dell'occupazione femminile risultanti dall'analisi dei rapporti biennali 2020/2021, parimenti elaborati dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Campania nel Report pubblicato sul portale regionale al seguente link <https://www.regione.campania.it/assets/documents/rapporto-sul-personale-biennio20-21-regionecampania.pdf>.

Verificare, quindi, l'eventuale apporto che le misure per l'inclusione delle donne nel lavoro introdotti con il PNRR (D.L. 77/21-conv. legge 108/21) hanno avuto relativamente all'occupazione femminile. Verificare, inoltre, anche la ricaduta dell'istituto della Certificazione della parità di genere, di cui alla legge 162/21 sull'organizzazione delle Imprese/Aziende. La Campania vanta un considerevole numero di aziende certificate (circa 900 imprese certificate a metà del 2025).

I risultati emergenti dal campione dei rapporti Biennio 2022/2023 delle aziende della Campania

Il campione oggetto di analisi (Tabb 1-2-3) dispone di un totale di 1838 aziende campane di cui 1519 aziende che occupano oltre cinquanta dipendenti, e di 319 aziende fino a cinquanta dipendenti, in aumento del 34% rispetto ai report inviati al Ministero del Lavoro per il biennio 2020/2021 (1368 aziende di cui 1253 con 50 dipendenti ed oltre e 115 aziende con meno di 50).

A tal proposito dalle elaborazioni Inapp su dati MLPS 2022-2023 emerge che per quanto riguarda le aziende rispondenti su base volontaria (fino a 50 dipendenti), non soggetti a obbligo, la regione Campania con il 10,6% delle aziende rispondenti si colloca al terzo posto su scala nazionale a dimostrazione della crescente consapevolezza delle aziende campane circa la necessità di valorizzare le competenze delle donne.

La maggiore concentrazione delle aziende (1160) si trova nella provincia di Napoli, (il 63% del totale del campione), con un aumento di 4 punti in percentuale rispetto al biennio precedente (il 59%). Il 18% (332) delle aziende si trova nella provincia di Salerno, con una riduzione rispetto agli anni 2020-2021 (-3%), il 10% (188) nella provincia di Caserta, il 6% (107) e il 3% (51) rispettivamente nelle province di Avellino e Benevento (Tab.3).

Il più alto numero di aziende (474) è concentrato nel macrosettore Industria in senso stretto seguito dal settore Commercio (367), Trasporti e comunicazioni (259), Istruzione, sanità e altri servizi (238), Costruzioni (219) e Credito attività immobiliari e servizi professionali (209) (Tab. 4).

Rispetto al biennio precedente, i settori che hanno fatto registrare una crescita di aziende che hanno inviato il rapporto biennale, sono stati quelli del Commercio, delle Costruzioni e dell'Istruzione, sanità e altri servizi. E ciò con molta probabilità per la spinta anche di quanto contenuto nell' art.47 del D.L.77/21 (l. 108/21), relativamente alla obbligatorietà della presentazione del rapporto biennale, di cui all'art.46 del D. Lgs.198/06, per la partecipazione alle gare ed agli avvisi pubblici, nonché ad una capillare campagna di sensibilizzazione condotta dall'Ufficio della Consigliera di Parità regionale.

Cosa cambia relativamente alle dinamiche occupazionali delle donne in Campania

La fotografia, che emerge dall'analisi dei dati delle aziende (biennio 2022/2023), è pressoché identica alla precedente analisi (Rapporti biennio 2020/2021). Il gap percentuale occupazionale tra donne e uomini rimane sostanzialmente invariato.

Nel biennio 2022-2023 il numero complessivo delle lavoratrici del campione è di 83.798 unità, ovvero il 33,5% del totale dei lavoratori/trici (250.424 unità) (Tab. 6).

Nel biennio precedente (2020/2021) risultava essere di 68.235 unità, ovvero il 34% del totale dei lavoratori presi in considerazione (200.798 unità, di cui il 34% donne e il 66% uomini).

Il settore che vanta la percentuale più alta di donne occupate è quello dell'Istruzione, sanità e altri servizi, con il 69,5% (nel biennio precedente questo stesso settore registrava il 67%). Seguono i settori Altri servizi e Commercio, con una percentuale di circa il 53%. Nel settore dell'Agricoltura registriamo il 36,1% di donne occupate mentre una scarsa presenza femminile si continua a registrare nel settore dell'Industria in senso stretto (16,1%) e nel settore delle Costruzioni (7,3%) (Tab.7A). I dati mostrano il persistere di una significativa segregazione settoriale dell'occupazione femminile, con preoccupanti fenomeni di segregazione sia orizzontale, sia verticale, sia ovviamente salariale.

Il gap persiste tra gli occupati uomini e occupate donne in quasi tutte le qualifiche (Tab.8), eccetto per la qualifica degli impiegati, la cui distribuzione tra i generi risulta pressoché omogenea (nel 2023 abbiamo il 48,9% di impiegati e il 51,1% di impiegate). Per quanto riguarda le figure apicali il gap diviene molto evidente, infatti solo il 14,6% nell'anno 2022 e il 14,9% nell'anno 2023 dei dirigenti sono donne rispetto all' 85,4% nel 2022 e all' 85,1% nel 2023 degli uomini. La categoria degli operai continua ad avere una presenza fortemente maschile, mentre le donne occupate con tale qualifica sono solamente il 25,4% a cospetto del 74,6% di uomini nell'anno 2022 (nel 2023 le donne sono il 25,5%). Dati sostanzialmente uguali sono stati registrati nel biennio precedente. Ciò è il risultato anche del persistere della bassa percentuale di donne occupate nei settori dell'Industria e delle Costruzioni, dove la qualifica di operaio viene maggiormente utilizzata.

Dai dati emergenti dai Rapporti Biennali 2022/2023, rispetto al biennio precedente, nonostante le politiche messe in campo dalla Regione Campania per favorire l'occupazione femminile, in aggiunta ai provvedimenti del Governo nazionale emanati per la stessa finalità, non ci sono stati finora significativi miglioramenti in termine di occupazione femminile, perché il tasso di occupazione femminile in tutte le cinque province è rimasto sostanzialmente identico rispetto all'elaborazione dei dati 2021/2022.

C'è da mettere in evidenza che il tessuto produttivo campano è caratterizzato da una presenza significativa di piccole aziende fino a 50 dipendenti e non soggette all'obbligo di presentazione del Rapporto di cui all' art. 46 D.lgs.198/06, la qual cosa restringe il nostro campo di analisi.

La distribuzione dell'occupazione femminile nelle province campane, dai dati delle aziende del nostro campione, mostra una percentuale di femminilizzazione nella provincia di Benevento pari al 43,1% di occupate a fronte di un totale di occupati di 6.192 unità. A seguire troviamo la provincia di Caserta, con il 40,0% di occupate su un totale di 28.094 occupati. Nella provincia di Napoli, dove si concentra il maggior numero di aziende del nostro campione, la percentuale di occupate si attesta al 34,2% su un totale di 158.530 occupati. Una percentuale inferiore di occupate si riscontra nelle province di

Avellino e Salerno, rispettivamente con il 28,4% su un totale di 16.136 occupati e il 26,9% su un totale di 41.472 occupati (Tab.6). I dati si riferiscono alla distribuzione delle aziende del campione del biennio 2022-2023.

I dati delle dimissioni dal lavoro dovuti alla difficile conciliazione Vita-Lavoro in Campania

In una realtà lavorativa come quella del Mezzogiorno d'Italia e quindi della nostra Campania, le donne, quando sono costrette a dimettersi dal lavoro, come nel caso delle dimissioni dovute all'impossibilità di conciliazione impegno lavorativo/cura della famiglia, lo fanno con la consapevolezza di un loro quasi utopistico rientro nel mondo del lavoro.

Il quadro, che emerge nel nostro Paese, dai dati del biennio 2023/2024 relativi alle convalide delle Dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (art. 55 del D.lgs.151/01) adottate dall'Ispettorato Nazionale del lavoro, fanno registrare che la tipologia di recesso più frequente dei provvedimenti convalidati è quella relativa alle dimissioni volontarie e riguarda per lo più madri lavoratrici, impossibilitate a conciliare il lavoro con il carico familiare (Relazione annuale INL).

Su scala nazionale nel 2023, sono state 43.031 le lavoratrici madri che si sono dimesse volontariamente dal lavoro. I lavoratori padri sono stati per la medesima motivazione 18.048.

In Campania, nell'anno 2023 sono stati convalidati 2.893 provvedimenti di dimissioni/risoluzione ex art. 55 D.LGS. 151/2001.

Nell'anno 2024, si è registrato un decremento di tali provvedimenti, raggiungendo il numero di 2.814, ovvero si è avuta una diminuzione del 2,7%. In tutte le province campane si è avuto un calo del numero di dimissioni/risoluzioni; in particolar modo la provincia di Napoli passa da 1.647 provvedimenti nel 2023 a 1.532 nel 2024. Segue la provincia di Caserta con 470 dimissioni nel 2023 e 444 nel 2024.

In Campania, dai dati forniti dagli Ispettorati Territoriali regionale e provinciali, a partire dal 2021 abbiamo registrato: nel 2021 dimissioni di lavoratrici madri 2.116 e dimissioni di lavoratori padri 201; nel 2022 dimissioni di lavoratrici madri 2.558 e dimissioni di lavoratori padri 323; nel 2023 le lavoratrici madri, che si sono dimesse, sono state 2.500 e i lavoratori padri 393; nel 2024 le dimissioni delle lavoratrici madri sono state 2.443 e quelle dei lavoratori padri 371.

Come si evince dai dati forniti, pure a fronte di una lieve altalenante crescita/decrecita per quanto concerne il ricorso al recesso dal lavoro da parte delle lavoratrici madri e una crescita dei lavoratori padri, la situazione, nel corso degli anni, resta sostanzialmente senza variazioni di particolare rilievo.

Dalla lettura dei dati del nostro campione, le cause delle dimissioni delle donne e della precarietà del lavoro femminile in Campania

Nell'anno 2023, dai dati del nostro campione emerge che il totale delle uscite dal mercato del lavoro è stato di 142.031 unità, di cui il 36,5% è rappresentato dalle donne (in numero assoluto 51.771) (Tab.13).

I settori merceologici che hanno fatto registrare la percentuale più alta di donne uscite dal mercato del lavoro sono stati il settore Istruzione, sanità e altri servizi con l'80,1%,

settore con una presenza femminile significativa, e i settori Commercio e Altri servizi con circa il 53% delle uscite delle donne in entrambi.

Sono le donne con figli da 0 a 3 anni (per il 68,4%) a dimettersi maggiormente contro il 31,6% degli uomini ed in misura prevalente tra le categorie degli impiegati e degli operai, rispettivamente l'82,1% e il 56,5% (Tab.14). È nei settori Commercio e Istruzione, sanità e altri servizi (settori con significativa presenza di donne occupate) in cui il numero di donne che si sono dimesse raggiunge addirittura circa il 90% contro circa il 10% degli uomini (Tab 15).

La precarietà del lavoro femminile

Le donne, pur di non abbandonare il lavoro, quando non è addirittura una *conditio sine qua non*, ricorrono maggiormente all'istituto della trasformazione del loro rapporto di lavoro da full-time a part-time. Questo è quanto emerge anche dall'analisi dei dati del campione (rapporti biennali 2022/2023 aziende campane). Considerando i dati dell'intero campione, la scelta di ridurre l'orario lavorativo viene fatto per il 65,5% dalle donne e per il 34,5% dagli uomini (Tab.20).

Di contro gli uomini sono la percentuale maggiore di lavoratori che sono stati promossi ovvero il 76,5% contro il 23,5% delle donne, o che hanno visto il proprio contratto passare da tempo determinato a indeterminate, il 64,8% contro il 35,2% donne (Tab. 22).

Il Gender Policy Report 2025 dell'INAPP riporta che, su scala nazionale, la trasformazione da full-time a part-time avviene per il 35,6% delle donne contro l'8,6% uomini. Nel Mezzogiorno le donne, che scelgono il part-time, sono il 45,3%.

La non condivisione del ruolo genitoriale, ruolo che continua a pesare significativamente sulle donne, con risvolti negativi anche nei loro percorsi lavorativi, emerge in maniera evidente anche dal dato dell'utilizzo dell'istituto del congedo parentale. Relativamente all'anno 2023, il congedo parentale, dai dati del campione, risulta essere stato utilizzato dalle donne quadro per il 2,13%, rispetto allo 0,75% degli uomini, le donne impiegate per il 4,88% rispetto all'1,69% degli uomini e infine le operaie per il 3,90% e il 2,41% degli operai. Per un totale di 3.662 uomini su 166.626 occupati (il 2,20%) e di 3.637 su 83.798 di donne occupate (il 4,34%) (Tab. 12).

Situazione quest'ultima che si auspica dovrebbe migliorare con l'entrata a regime dell'istituto della Certificazione della Parità di genere che, tra le sue aree di valutazione, contiene una specifica "*Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*", con un peso sull'acquisizione della Certificazione stessa del 20% (5 indicatori tra i quali la promozione della condivisione del ruolo genitoriale) e ciò in considerazione del significativo numero di Aziende Campane che hanno acquisito tale importante requisito.

Le entrate delle donne nel lavoro, dai dati del nostro campione - anno 2023

Per quanto concerne l'andamento delle entrate nel mondo del lavoro, nel 2023 le aziende del nostro campione hanno fatto registrare un aumento occupazionale soprattutto degli uomini, per i quali c'è stato un totale di 101.400 accessi mentre le donne sono state 58.560. Il settore che ha maggiormente assunto donne è quello di Istruzione, sanità e altri servizi, per il quale l'80,4% delle nuove entrate è di 11.768 lavoratrici contro 2.876 lavoratori. Seguono i settori Altri servizi (il 55,1), Commercio (il 53,7%) e Pubblica Amministrazione (il 52,5%), in cui hanno prevalso, seppure di poco, le assunzioni

femminili (Tab.16). Come nel biennio precedente, la percentuale delle entrate e delle uscite per entrambi i generi è dello stesso valore, generando quindi una compensazione tra le due voci (Tab.17).

Il persistere del Gender Pay Gap

I dati del *Gender Policy Report INAPP 2025* mostrano che tra i/le lavoratori/trici dipendenti a bassa retribuzione le donne rappresentano il 71,3% del totale dei lavoratori contro il 28,7% degli uomini. L'analisi dei dati su scala nazionale riportati nel su menzionato Report mostra, inoltre, che il valore mediano delle retribuzioni tra i dirigenti è pari a 84,72 euro per gli uomini e pari a 70,82 euro per le donne; tra i quadri gli uomini guadagnano 42,78 euro e le donne 39,14 euro, per quanto concerne gli impiegati si registra una retribuzione oraria mediana di 22,27 euro per gli uomini e 18,80 euro per le donne. Tra gli operai, infine, gli uomini percepiscono 15,77 euro mentre le donne 14,25 euro.

Il dato complessivo, continua il Rapporto INAPP, che considera tutte le categorie, restituisce una retribuzione oraria mediana di 19,73 euro per gli uomini e di 17,95 euro per le donne. Dai dati del nostro campione, relativi alla retribuzione, similmente, emerge il persistere di un significativo gender pay gap in tutte le qualifiche professionali, dai dirigenti, ai quadri, agli impiegati e agli operai.

In tutte le categorie la retribuzione media delle donne è sempre inferiore a quella degli uomini. Significativo è il valore del divario per la categoria degli impiegati, in cui le donne guadagnano meno del 37,4% e per la categoria degli operai, dove addirittura le donne guadagnano meno del 43,9%(Tab.23).

A fare la differenza sono le componenti variabili del salario, ovvero le voci che vanno a integrare la retribuzione base come gli straordinari, l'individuale e la produttività scaturenti anche dal livello di partecipazione delle donne al lavoro, dalla tipologia contrattuale, determinato/indeterminato, full-time/part-time, all'effetto retributivo degli oneri di cura, quali i congedi per maternità, genitorialità a copertura prevalentemente femminili. A fare la differenza, inoltre, è anche la distribuzione sbilanciata dei generi nei livelli di inquadramento professionale dove, pur considerando la stessa qualifica professionale, gli uomini risultano maggiormente destinati ai livelli più elevati, mentre la componente femminile appare più addensata nei livelli più bassi.

È evidente che è necessario attuare velocemente e puntualmente la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributive (e comunque non oltre il 7 giugno 2026), che demanda agli Stati membri criteri oggettivi di valutazione del lavoro di pari valore, obblighi informativi e processi trasparenti sulle politiche retributive. Le aziende saranno tenute a misurare e rendere pubblici i propri divari salariali, a stabilire criteri di progressione chiari ed intervenire quando il gap supera la soglia del 5%.

La Direttiva, quindi, impegna gli Stati membri a rafforzare l'applicazione dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva, ad eliminare la discriminazione basata sul sesso, potenziando i sistemi retributivi, a stabilire prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne. Come sono necessarie politiche di *total reward*, comprendenti anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*, di fatto già in parte contenute nel nostro paese con l'introduzione della Certificazione della Parità di genere (*Area equità remunerativa di genere*) che, attraverso il meccanismo della premialità, si pone

l'obiettivo di promuovere politiche aziendali di valorizzazione del personale, donne e uomini e un ambiente di lavoro inclusivo, con evidenti benefici anche sulla produttività aziendale.

Si ribadisce, inoltre, la necessità di porre in essere politiche incisive per aumentare il tasso di occupazione delle donne, innanzitutto, per garantire effettivamente pari diritti di cittadinanza a donne e uomini, ma anche per dare risposte alle esigenze del sistema produttivo e per questa via rendere sostenibili le prestazioni sociali.

Tutto ciò passa inevitabilmente dalla promozione di un lavoro dignitoso e di qualità per tutti/e.

In ultima analisi le norme possono dare la spinta, ma è necessario porsi una nuova visione dell'organizzazione della nostra società comprensiva anche di un nuovo modello organizzativo del nostro tessuto produttivo. L'obiettivo è porre al centro le donne e gli uomini con pari opportunità. Questo deve essere il compito, soprattutto, dei Governi nazionale e locali.

Analisi dei Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D. Lgs. 198/2006 - Biennio 2022-2023 – Regione Campania

elaborazione a cura di Serena Billitteri e Giuseppe Pontillo

1. Presentazione del campione

Per il biennio 2022-2023, 1519 aziende campane, che occupano oltre cinquanta dipendenti, hanno redatto e inviato al Ministero del Lavoro il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D. Lgs. 198/2006. Ulteriori 319 aziende fino a cinquanta dipendenti hanno partecipato volontariamente alla sua compilazione.

Il campione della Regione Campania, dunque, è composto da un totale di **1838** aziende, contando un aumento del **34%** dei report inviati rispetto al biennio precedente, come si può esaminare dal documento elaborato dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Campania e pubblicato sul portale regionale al seguente link <https://www.regione.campania.it/assets/documents/rapporto-sul-personale-biennio20-21-regionecampania.pdf>.

Tale risultato attesta un importante impegno di sensibilizzazione al tema del Gender Equality nel lavoro e dei suoi strumenti di promozione, portato avanti dall'Ufficio della Consigliera di Parità regionale tramite azioni di animazione territoriale e incontri formativi/informativi.

Sembra utile sottolineare che tutte le tabelle della presente analisi fanno riferimento ai dati del biennio 2022-2023, ovvero ai dati relativi agli occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio), quando non indicato diversamente.

Tab.1 Totale aziende con più di 50 dipendenti diviso per provincia				
PROVINCIA	AZIENDE	PERSONALE (F+M)	% F	% M
AV	104	16.067	28,4%	71,6%
BN	47	6.091	42,7%	57,3%
CE	168	27.544	40,3%	59,7%
NA	916	153.053	34,3%	65,7%
SA	284	40.038	27,1%	72,9%
Totale	1.519	242.793	33,6%	66,4%

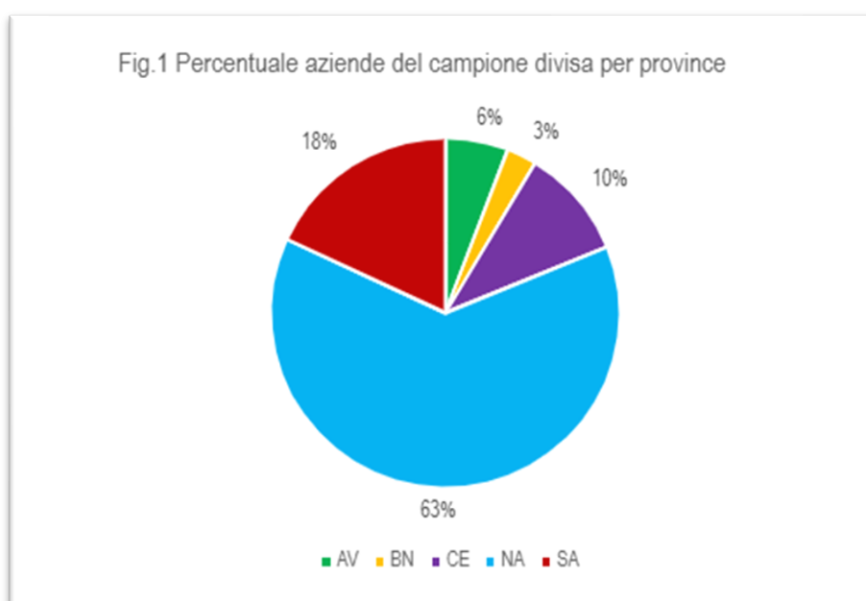
Tab.2 Totale aziende con non più di 50 dipendenti diviso per provincia				
PROVINCIA	AZIENDE	PERSONALE (F+M)	% F	% M
AV	3	69	33,3%	66,7%
BN	4	101	64,4%	35,6%
CE	20	550	22,7%	77,3%
NA	244	5.477	29,7%	70,3%
SA	48	1.434	21,1%	78,9%
Totale	319	7.631	28,1%	71,9%

Al fine di una trattazione più scorrevole ed una elaborazione maggiormente rappresentativa della situazione del personale maschile e femminile in Campania, si è deciso di effettuare l'analisi utilizzando un campione contenente i dati che si riferiscono sia alle aziende fino a 50 dipendenti sia alle aziende con più di 50 dipendenti, come si evince dalla seguente tabella.

Tab.3 Totale aziende e personale divisi per provincia				
PROVINCIA	AZIENDE	PERSONALE (F+M)	% F	% M
AV	107 (6%)	16.136	28,4%	71,6%
BN	51 (3%)	6.192	43,1%	56,9%
CE	188 (10%)	28.094	40,0%	60,0%
NA	1.160 (63%)	158.530	34,2%	65,8%
SA	332 (18%)	41.472	26,9%	73,1%
Totale	1.838	250.424	33,5%	66,5%

Come mostrato nel grafico che segue, il maggior numero delle aziende tra quelle che hanno ottemperato all'obbligo e quelle che hanno volontariamente inviato i rapporti, è concentrato nella provincia di Napoli, ovvero il 63%, che vede così aumentata la sua percentuale di 4 punti rispetto al biennio precedente (59%).

Il 18% delle aziende si trova nella provincia di Salerno, contando una lieve riduzione rispetto agli anni 2020-2021 (-3%), il 10% nella provincia di Caserta, il 6% e il 3% rispettivamente nelle province di Avellino e Benevento.



Tab. 4 Numero di aziende del campione diviso per settore merceologico e province						
SETTORE	AV	BN	CE	NA	SA	TOTALE
Agricoltura	1	0	3	3	21	28
Altri servizi	2	1	6	26	7	42
Commercio	16	3	37	273	38	367
Costruzioni	8	6	25	149	31	219
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	10	4	15	146	34	209
Industria in senso stretto	42	19	48	263	102	474
Istruzione, sanità e altri servizi	17	17	31	133	40	238
Pubblica amministrazione	0	0	0	2	0	2
Trasporti e comunicazioni	11	1	23	165	59	259
Totale	107	51	188	1.160	332	1.838

Utile all'analisi presente è anche la divisione delle aziende per settore merceologico. Dalla tabella 4 emerge che all'interno del macrosettore Industria in senso stretto è concentrato il più alto numero di aziende (474), seguito dal settore Commercio (367), Trasporti e comunicazioni (259), Istruzione, sanità e altri servizi (238), Costruzioni (219) e Credito attività immobiliari e servizi professionali (209).

Rispetto al biennio precedente, abbiamo un quadro più completo del tessuto industriale campano grazie all'aumento dei report inviati, ma sono principalmente tre i settori che hanno visto un aumento importante della loro rappresentatività all'interno del campione, e sono i settori del Commercio (193 nel 2020-2021), delle Costruzioni (119 nel 2020-2021) e dell'Istruzione, sanità e altri servizi (193 nel 2020-2021).

Il macrosettore Industria in senso stretto può essere ulteriormente ordinato e suddiviso in dodici categorie afferenti alla produzione merceologica secondo la classificazione del codice ATECO, così come esposto nella seguente tabella.

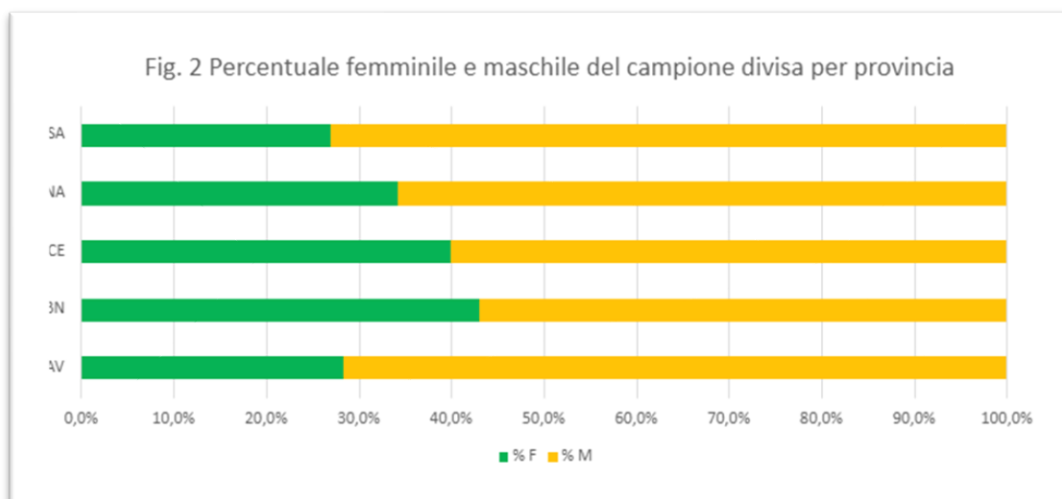
Tab. 5 Tipologie di industria del campione suddivise per province						
SETTORE	AV	BN	CE	NA	SA	TOTALE
Industria (altro)	4	4	4	22	21	55
Industria alimentare	10	2	12	39	24	87
Industria chimiche	0	1	0	6	1	8
Industria energia	0	0	0	1	1	2
Industria farmaceutica	0	0	1	2	2	5
Industria gomme e plastiche	3	0	5	11	6	25
Industria grafiche	0	0	0	1	4	5
Industria manifatturiera	3	2	6	21	10	42
Industria metalmeccanica	20	8	14	114	28	184
Industria tessili	2	2	6	46	5	61
Totale	42	19	48	263	102	474

2. Analisi occupazionale di genere

Analizziamo ora il campione della presente indagine secondo un'ottica di genere, approfondendo dunque come si compongono le percentuali femminili e maschili del numero degli occupati delle cinque province campane.

Tab. 6 Numero e percentuale del personale suddivisi per province e genere					
PROVINCIA	PERSONALE (F+M)	F	M	% F	% M
AV	16.136	4.586	11.550	28,4%	71,6%
BN	6.192	2.667	3.525	43,1%	56,9%
CE	28.094	11.231	16.863	40,0%	60,0%
NA	158.530	54.153	104.377	34,2%	65,8%
SA	41.472	11.161	30.311	26,9%	73,1%
Totale	250.424	83.798	166.626	33,5%	66,5%

Vediamo di seguito la figura 2 nella quale si mostra la distribuzione di occupati per genere divisi per provincia.



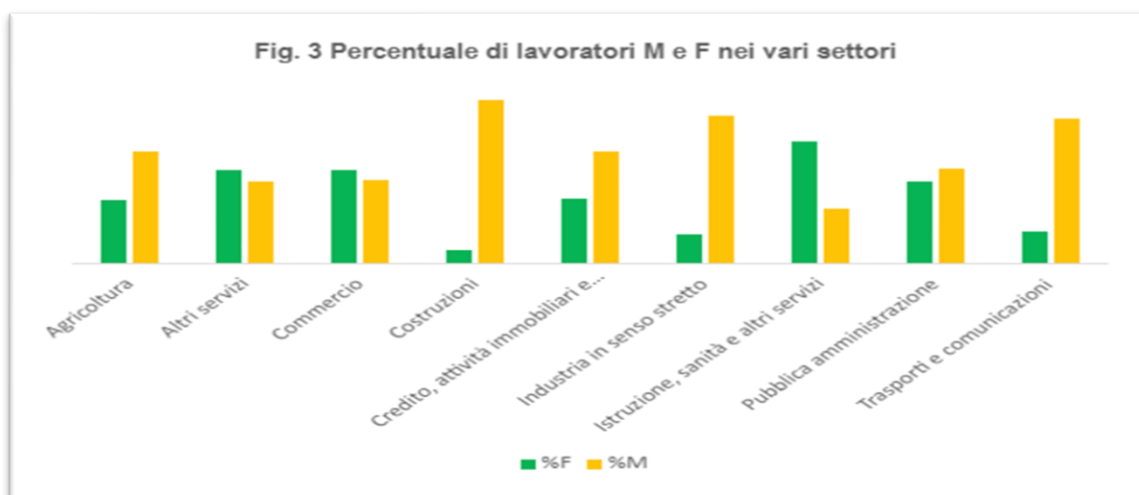
Il campione, in tema di femminilizzazione del lavoro nel territorio campano, vede nella provincia di Avellino una presenza di lavoratrici pari al 28%, in quella di Benevento pari al 43%, in quella di Caserta del 40%, in quella di Napoli del 34,2% e infine in quella di Salerno del 26,9%.

Rispetto al biennio precedente, nonostante le attività e gli istituti introdotti anche dalla Regione Campania per favorire l'occupazione femminile, non ci sono stati significativi miglioramenti in termine di occupazione femminile ed infatti le percentuali in tutte le cinque province sono rimaste per lo più invariate.

Inoltre, nel biennio 2022-2023 il numero complessivo delle lavoratrici del campione è 83798, ovvero il 33,5% del totale dei lavoratori. Nel biennio precedente risultava essere 68235, ovvero il 34% del totale dei lavoratori presi in considerazione.

Analizziamo ora l'andamento dell'occupazione femminile all'interno dei diversi settori. Secondo i dati riportati nella tabella 7A e nella figura 3 che seguono, il settore con la percentuale più alta di donne occupate è Istruzione, sanità e altri servizi, con il 69,5% (nel biennio precedente questo stesso settore aveva raggiunto circa il 67%).

Seguono i settori Altri servizi e Commercio, con una percentuale di circa il 53%. Fanalino di coda si confermano il settore Industria in senso stretto (16,1%) e il settore Costruzioni (7,3%).



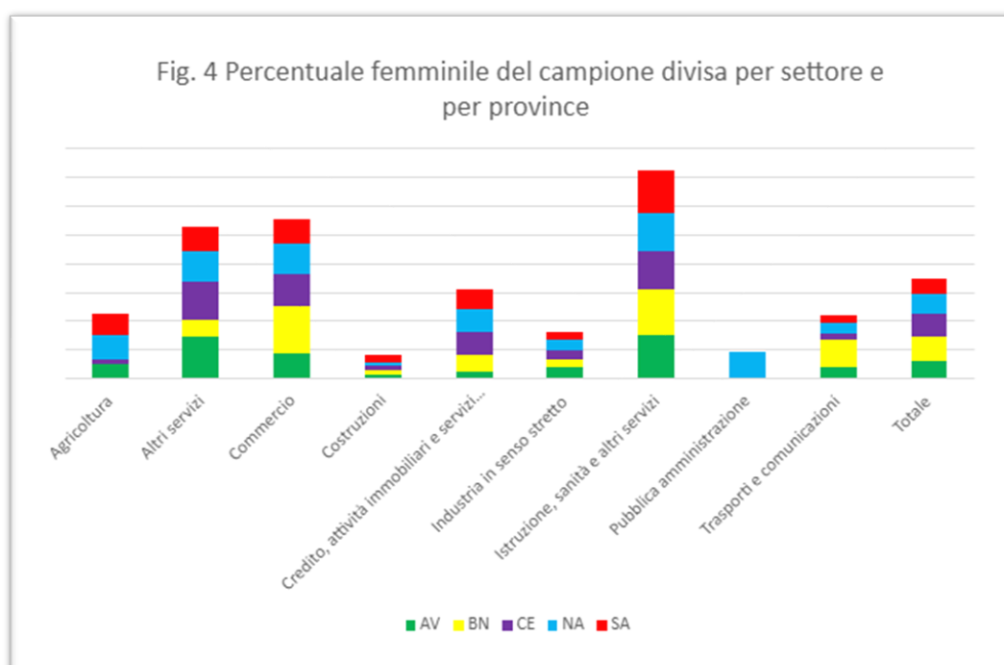
Tab. 7A Percentuale di lavoratori del campione nei vari settori per genere

SETTORE	% F	% M
Agricoltura	36.1%	63.9%
Altri servizi	53.3%	46.7%
Commercio	53.1%	46.9%
Costruzioni	7.3%	92.7%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	36.8%	63.2%
Industria in senso stretto	16.1%	83.9%
Istruzione, sanità e altri servizi	69.5%	30.5%
Pubblica amministrazione	46.6%	53.4%
Trasporti e comunicazioni	17.6%	82.4%
Totale	33.5%	66.5%

Andiamo a vedere ora come varia la percentuale di lavoratrici dello stesso campione di indagine in relazione ai diversi settori nel territorio campano, come in tabella 7B. Va però sottolineato che i dati si riferiscono esclusivamente alle aziende che hanno inviato il rapporto e dunque che di alcuni settori manca una reale rappresentatività, come ad esempio in quello di Pubblica amministrazione, che può contare per l'indagine presente dei dati di due aziende nel napoletano.

Tab. 7B Percentuale di lavoratrici del campione nei vari settori nelle diverse province						
SETTORE	AV	BN	CE	NA	SA	TOTALE
Agricoltura	25.3%	0.0%	8.0%	41.7%	37.9%	36.1%
Altri servizi	71.4%	30.0%	66.9%	52.1%	43.5%	53.3%
Commercio	41.7%	82.3%	58.0%	53.0%	42.1%	53.1%
Costruzioni	7.0%	7.7%	7.0%	6.6%	11.5%	7.3%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	12.3%	29.1%	38.6%	39.7%	33.7%	36.8%
Industria in senso stretto	18.8%	13.0%	17.2%	16.8%	13.3%	16.1%
Istruzione, sanità e altri servizi	75.7%	79.6%	65.1%	66.5%	73.9%	69.5%
Pubblica amministrazione	0.0%	0.0%	0.0%	46.6%	0.0%	46.6%
Trasporti e comunicazioni	18.7%	48.4%	10.1%	19.8%	11.4%	17.6%
Totale	28.4%	43.1%	40.0%	34.2%	26.9%	33.5%

Come mostrato in figura 4 la percentuale delle lavoratrici donne è simile in tutte le province se consideriamo alcuni settori, come Istruzione, Industria in senso stretto e Costruzioni. Se invece osserviamo i settori del Commercio e dei Trasporti e comunicazioni notiamo come la percentuale più alta di donne che ci lavorano sono nella provincia di Benevento, mentre nel settore Altri servizi proprio il Beneventano conta la percentuale più bassa di lavoratrici.



L'analisi del campione adesso prosegue con un approfondimento riguardante la qualifica dei lavoratori.

Tab. 8 Numero e percentuale dei lavoratori del campione in relazione alla qualifica professionale										
	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
Anno	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
2022	919 (85,4%)	157 (14,6%)	3.215 (77,5%)	932 (22,5%)	36.261 (49,7%)	36.677 (50,3%)	115.091 (74,6%)	39.243 (25,4%)	155.486 (66,9%)	77.009 (33,1%)
2023	994 (85,1%)	174 (14,9%)	3.453 (77,0%)	1.033 (23,0%)	38.464 (48,9%)	40.255 (51,1%)	123.715 (74,5%)	42.336 (25,5%)	166.626 (66,5%)	83.798 (33,5%)

Dalla tabella 8 emerge per entrambi gli anni di riferimento un persistente gap percentuale tra gli occupati uomini e donne, eccetto per la qualifica degli impiegati in cui la distribuzione è abbastanza omogenea. Nel 2022, infatti, i lavoratori sono il 49,7% e le lavoratrici sono il 50,3%. Nel 2023 sussiste per la stessa qualifica una lieve differenza, anche per quest'anno a favore delle donne, in cui abbiamo il 48,9% di impiegati e il 51,1% di impiegate.

Per quanto riguarda le figure apicali possiamo notare come tale gap sia molto evidente, infatti solo il 14,6% nell'anno 2022 e il 14,9% nell'anno 2023 dei dirigenti sono donne rispetto al 85,4% nel 2022 e del 85,1% nel 2023 degli uomini; tale dato assume una certa rilevanza anche letto da un punto di vista numerico. Ad esempio, se consideriamo il 2023, nel nostro campione sono presenti 174 dirigenti donne e 994 dirigenti uomini.

Altro dato rilevante è quello della categoria degli operai. Infatti, il dato riferito alla categoria delle occupate con qualifica di operaio registra solamente il 25,4% di donne rispetto al 74,6% di uomini nell'anno 2022. Dati sostanzialmente uguali sono stati registrati per questa categoria per l'anno 2023. Ciò a dimostrazione del persistere della bassa percentuale di donne occupate nei settori dell'Industria e delle Costruzioni, dove tale qualifica professionale viene maggiormente utilizzata.

Come si potrà evincere da un confronto con i dati del *Rapporto sul personale maschile e femminile* del biennio 2020-2021 già menzionato, il gap sopradescritto e le percentuali delle varie qualifiche risulta essere pressoché invariato rispetto agli anni 2020-2021.

3. Gli strumenti nazionali per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

In un'ottica di *gender equality* nel mondo del lavoro, è opportuno considerare alcuni istituti contrattuali che nascono per favorire il benessere dei lavoratori e che si rivelano utili anche a migliorare la conciliazione dei tempi del lavoro e di vita familiare, quali il lavoro agile e l'aspettativa per congedo parentale. Per tale ragione i report analizzati presentano un focus su questi istituti, e inoltre cercano di fornire una panoramica

generale su tutti gli strumenti e misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro utilizzati dalle aziende del campione.

Nella tabella che segue viene analizzato il numero dei dipendenti del campione in lavoro agile, diviso per inquadramento professionale. Considerando il totale dei dipendenti, ad usufruire di quest'istituto sono il 37,4% donne e il 62,6% uomini.

Tab. 9 Numero di dipendenti in lavoro agile per genere e per qualifica professionale tenendo conto di chi ha fruito dell'istituto (2023)					
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Donne	27	326	2.922	2	3.277
Uomini	171	1.010	4.291	15	5.487
Totale	198	1.336	7.213	17	8.764
%F	13,6%	24,4%	40,5%	11,8%	37,4%
%M	86,4%	75,6%	59,5%	88,2%	62,6%

La tabella 10 analizza lo stesso dato, ovvero in quale misura uomini e donne del campione hanno fatto ricorso al lavoro agile, ma, per consentire un'opportuna valutazione dell'impatto di questi istituti sui diversi generi, si è proceduto ricavando la percentuale femminile dividendo il numero di donne che hanno fruito di questi istituti per il numero complessivo di lavoratrici del campione. Lo stesso calcolo si è fatto per i lavoratori maschi.

Tab. 10 Numero di dipendenti in lavoro agile per genere e per qualifica professionale tenendo conto dell'intero campione per genere (2023)				
Qualifica	Genere	Numero	Totale	Percentuale
Dirigenti	M	171	994	17,20%
	F	27	174	15,52%
Quadri	M	1.010	3.453	29,25%
	F	326	1.033	31,56%
Impiegati	M	4.291	38.464	11,16%
	F	2.922	40.255	7,26%
Operai	M	15	123.715	0,01%
	F	2	42.336	0,00%
Totale	M	5.487	166.626	3,29%
	F	3.277	83.798	3,91%

Consideriamo ora l'istituto del congedo parentale, come nella tabella che segue.

Tab. 11 Numero di dipendenti in congedo parentale per genere e per qualifica professionale tenendo conto di chi ha fruito dell'istituto (2023)					
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Donne	0	22	1.964	1.651	3.637
Uomini	3	26	649	2.984	3.662
Totale	3	48	2.613	4.635	7.299
%F	0,0%	45,8%	75,2%	35,6%	49,8%
%M	100,0%	54,2%	24,8%	64,4%	50,2%

Se consideriamo il numero complessivo dei congedi parentali, come si evince dalla tabella 11, sono fruiti per il 49,8% da donne e per circa il 50% da uomini.

Se procediamo però considerando il numero dei congedi parentali fruiti dalle donne divisi per il numero di donne occupate per ogni qualifica professionale e il numero dei congedi parentali fruiti dagli uomini divisi per il numero di uomini occupati, come in tabella 12, le donne in percentuale fruiscono maggiormente di questo istituto in modo preponderante in tre categorie: quadri, impiegati e operai.

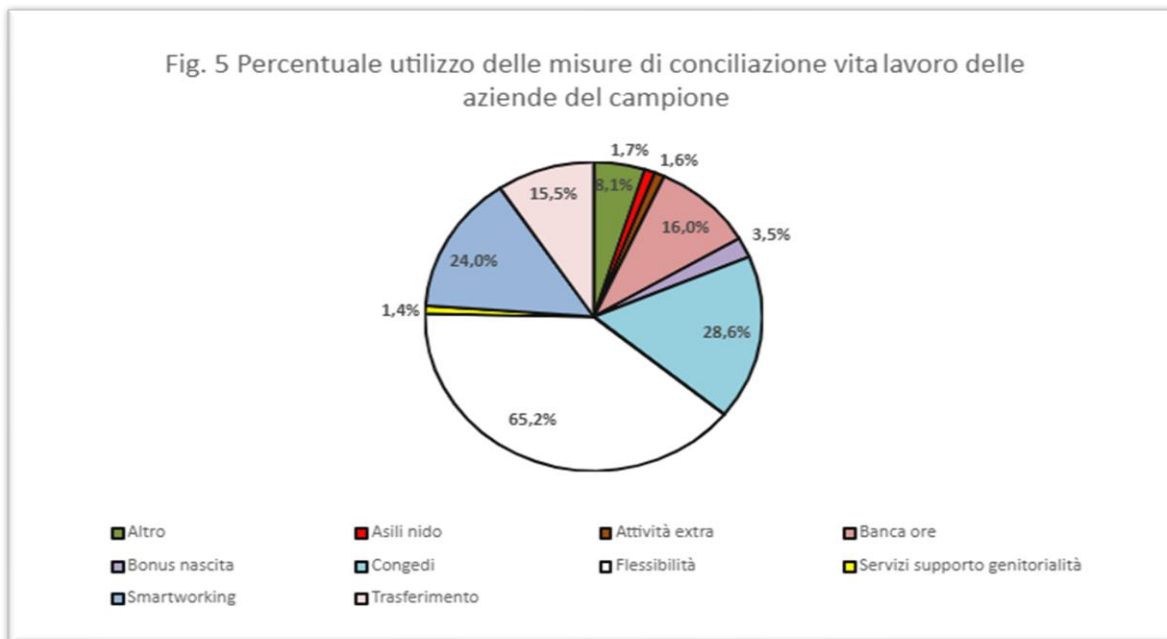
Tab. 12 Numero di dipendenti in congedo parentale per genere e per qualifica professionale tenendo conto dell'intero campione per genere (2023)				
Qualifica	Genere	Numero	Totale	Percentuale
Dirigenti	M	3	994	0,30%
	F	0	174	0,00%
Quadri	M	26	3.453	0,75%
	F	22	1.033	2,13%
Impiegati	M	649	38.464	1,69%
	F	1.964	40.255	4,88%
Operai	M	2.984	123.715	2,41%
	F	1.651	42.336	3,90%
Totale	M	3.662	166.626	2,20%
	F	3.637	83.798	4,34%

Vediamo ora la casistica completa degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e del lavoro operata dalle aziende del campione.

A questo scopo il Ministero ha elaborato all'interno dei report specifiche domande al fine di analizzare l'utilizzo degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e del lavoro e le aziende sono state chiamate a flaggare dei campi riguardanti la presenza di specifiche misure messe a disposizione ai loro dipendenti; qui di seguito l'elenco:

- flessibilità oraria in entrata e uscita;
- banca delle ore;
- congedi

- smartworking o altre forme di lavoro da remoto;
- bonus nascita;
- contributi o convenzioni per asili nido;
- contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti;
- servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, ecc.);
- facilitazioni al trasferimento di sede;
- altro.



Come mostrato dalla figura 5, la flessibilità è l'istituto maggiormente utilizzato. Nel 65,2% delle aziende del campione, infatti, è data la possibilità di modificare la distribuzione dell'orario di lavoro per andare incontro alle esigenze di vita dei dipendenti. Più precisamente la flessibilità è utilizzata in 1199 casi. Inoltre, la stessa risulta essere lo strumento maggiormente utilizzato in modo trasversale in tutti i settori merceologici considerati.

Anche i congedi (utilizzati in 525 casi) e lo smartworking (utilizzato in 441 casi) sono largamente utilizzati con lo stesso scopo. Al contrario le misure esiguamente sfruttate dalle aziende del campione riguardano contributi o convenzioni per asili nido aziendali (31 casi), per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti (29 casi) e servizi di supporto alla genitorialità (25 casi).

4. Analisi di genere delle uscite dal mercato del lavoro del campione

L'analisi delle uscite e delle entrate nel mercato del lavoro è un'altra finestra di ricerca, insieme all'analisi degli strumenti per la *work life balance*, per indagare il gender gap nel mondo del lavoro.

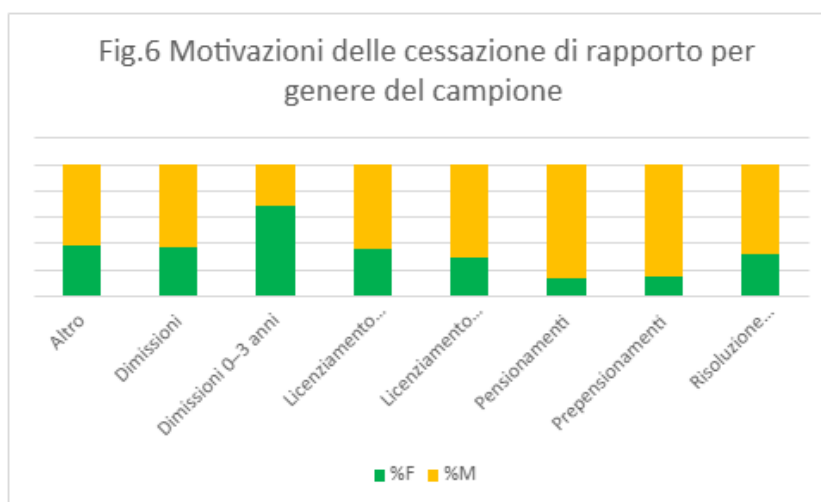
Infatti, la Consigliera di Parità della Regione Campania, per gli anni 2023-2024, ha elaborato un documento che fotografa per la Regione Campania i dati delle

dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (ai sensi dell'art.55 del D.lgs.26 marzo 2001 n.151), utilizzando i dati forniti dagli Ispettorati territoriali del Lavoro (Regionale e Provinciali).

Come mostrato nel documento sopradescritto (scaricabile al seguente link: <https://www.regione.campania.it/assets/documents/i-dati-delle-dimissioni-risoluzioni-in-italia-ed-in-campania-anni-2023-2024.pdf>), appare evidente che la maggioranza delle dimissioni sia portata avanti da lavoratrici madri della fascia d'età 20-40 in tutto il territorio campano e per entrambi gli anni di riferimento. In ottica di genere, dunque, in linea con il panorama nazionale, emerge una spiccata prevalenza dell'esposizione delle lavoratrici madri al recesso dal mercato del lavoro, le cui dimissioni rappresentando per entrambi gli anni circa l'86% delle dimissioni totali.

Andando ad analizzare il campione della presente indagine, abbiamo dei dati molto chiari rispetto alle motivazioni delle cessazioni del rapporto di lavoro, divisa per genere, come si evince dalla tabella 13 e dalla figura 6.

Tab. 13 Motivazioni cessazioni di rapporto per genere del campione (2023)					
Cessazione	F	M	Totale	%F	%M
Altro	35.480	58.125	93.605	37,9%	62,1%
Dimissioni	10.734	18.944	29.678	36,2%	63,8%
Dimissioni con figli 0-3 anni	225	104	329	68,4%	31,6%
Licenziamento collettivo	1.126	2.086	3.212	35,1%	64,9%
Licenziamento individuale	3.495	8.968	12.463	28,0%	72,0%
Pensionamenti	76	528	604	12,6%	87,4%
Prepensionamenti	26	152	178	14,6%	85,4%
Risoluzione consensuale	609	1.353	1.962	31,0%	69,0%
Totale	51.771	90.260	142.031	36,5%	63,5%



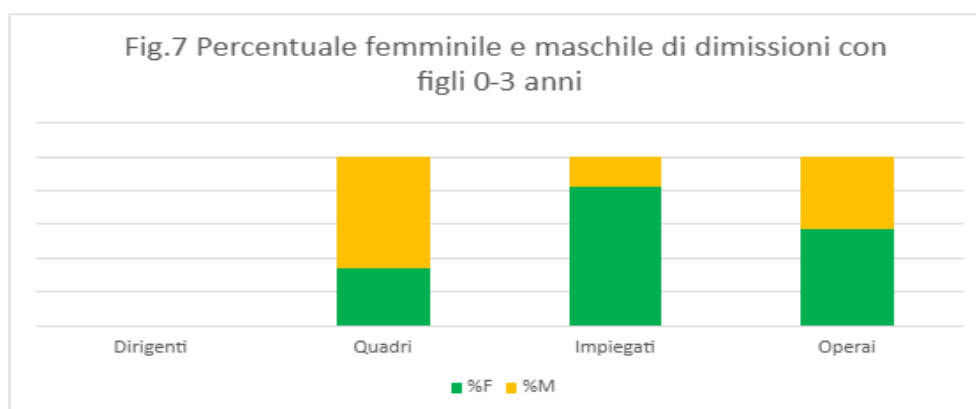
Prendendo in analisi i dati presenti nella tabella 13 è possibile osservare che nell'anno 2023 il totale delle uscite dal mercato del lavoro è stato di 142.031, di cui il 36,5% sono donne (in numero assoluto 51.771).

Utilizzando come parametro di riferimento i settori merceologici, come nel biennio precedente, la percentuale di donne che sono uscite dal mercato del lavoro prevale nel settore Istruzione, sanità e altri servizi con l'80,1%, settore con una presenza femminile significativa. Tale fenomeno è visibile anche nei settori Commercio e Altri servizi con circa il 53% delle uscite delle donne in entrambi i settori.

Come si evince dalla figura 6, la motivazione più indicata di cessazione del contratto di lavoro per il genere femminile è avere figli da 0 a 3 anni (68,4%), seguita da Altro. Ultime due motivazioni di rilievo sono Risoluzione consensuale e Licenziamento collettivo.

Analizziamo adesso il nostro campione in riferimento alle dimissioni per figli 0-3 anni per categoria professionale. Impiegati e operai, rispettivamente con l'82,1% e il 56,5%, sono le categorie in cui le lavoratrici madri con figli 0-3 anni si dimettono in misura maggiore.

Tab. 14 Dimissioni con figli 0-3 anni per genere e qualifica professionale del campione (2023)					
Qualifica	F	M	%F	%M	Totale
Dirigenti	0	0	0,0%	0,0%	0
Quadri	1	2	33,3%	66,7%	3
Impiegati	128	28	82,1%	17,9%	156
Operai	96	74	56,5%	43,5%	170
Totale	225	104	68,4%	31,6%	329



Come avveniva per il biennio 2020-2021, si osserva dalla figura 7 che il numero di dimissioni di lavoratrici risulta essere maggiore solamente per la qualifica degli impiegati e significativa tra le operaie. Dai dati del campione non risulta nessuna dimissione per questa causa tra i dirigenti e una percentuale non significativa per i quadri donne,

fenomeno dovuto anche alla bassa presenza delle donne tra queste categorie professionali, ovvero 157 dirigenti donne su 919 dirigenti maschi e 932 quadri donna su 3215 quadri uomini (vedi tabella 8).

Nella tabella 15 è stata considerata la divisione per settore merceologico. Il dato più interessante si riscontra nei settori Commercio e Istruzione, sanità e altri servizi, in cui il numero di donne che si sono dimesse a causa di figli 0-3 anni risulta essere nettamente superiore a quello degli uomini, più precisamente circa il 90% contro il 10%.

Tab. 15 Dimissioni con figli 0-3 anni per genere e per settore merceologico del campione (2023)					
Settore	F	M	Totale	%F	%M
Agricoltura	0	0	0	0,0%	0,0%
Altri servizi	2	2	4	50,0%	50,0%
Commercio	137	12	149	91,9%	8,1%
Costruzioni	4	12	16	25,0%	75,0%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	20	23	43	46,5%	53,5%
Industria in senso stretto	30	30	60	50,0%	50,0%
Istruzione, sanità e altri servizi	19	2	21	90,5%	9,5%
Pubblica amministrazione	0	0	0	0,0%	0,0%
Trasporti e comunicazioni	13	23	36	36,1%	63,9%
Totale	225	104	329	68,4%	31,6%

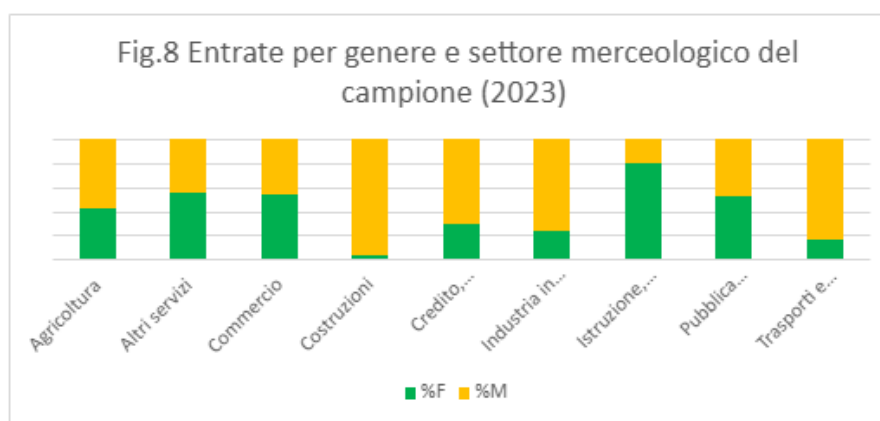
5. Analisi di genere delle entrate dal mercato del lavoro del campione

Procediamo con l'analisi dell'andamento delle **entrate** nel mondo del lavoro relative al biennio 2022-2023 delle aziende del nostro campione.

È possibile osservare, nelle tabelle 16 e 17, un aumento occupazionale che coinvolge soprattutto gli uomini, per i quali c'è stato un totale di 101400 accessi al mondo del lavoro (circa il 63%) mentre sempre per il 2023 per le donne si sono contate 58560 entrate (circa il 37%).

Osservando i dati riportati dalla tabella e dalla figura sottostanti emerge che il settore che ha maggiormente assunto donne è quello di Istruzione, sanità e altri servizi, per il quale l'80,4% delle nuove entrate è di lavoratrici. Seguono i settori Altri servizi, Commercio e Pubblica Amministrazione, in cui hanno prevalso, seppure di poco, assunzioni femminili. In tutti gli altri settori analizzati, è maggiore la percentuale degli uomini assunti.

Tab. 16 Entrate per genere e settore merceologico del campione (2023)					
Settore	F	M	Totale	%F	%M
Agricoltura	1.915	2.659	4.574	41,9%	58,1%
Altri servizi	1.643	1.339	2.982	55,1%	44,9%
Commercio	22.147	19.077	41.224	53,7%	46,3%
Costruzioni	412	11.326	11.738	3,5%	96,5%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	11.851	29.473	41.324	28,7%	71,3%
Industria in senso stretto	5.758	18.487	24.245	23,7%	76,3%
Istruzione, sanità e altri servizi	11.768	2.876	14.644	80,4%	19,6%
Pubblica amministrazione	31	28	59	52,5%	47,5%
Trasporti e comunicazioni	3.035	16.135	19.170	15,8%	84,2%
Totale	58.560	101.400	159.960	36,6%	63,4%



Dalla tabella 17 emerge, esattamente come nel biennio precedente, che la percentuale delle entrate e delle uscite per entrambi i generi è dello stesso valore, generando quindi una compensazione tra le due voci.

Tab. 17 Confronto percentuale delle entrate e delle uscite per genere e settore merceologico del campione (2023)				
Settore	Uscite %F	Uscite %M	Entrate %F	Entrate %M
Agricoltura	42,1%	57,9%	41,9%	58,1%
Altri servizi	53,5%	46,5%	55,1%	44,9%
Commercio	53,3%	46,7%	53,7%	46,3%
Costruzioni	2,8%	97,2%	3,5%	96,5%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	29,0%	71,0%	28,7%	71,3%
Industria in senso stretto	23,5%	76,5%	23,7%	76,3%
Istruzione, sanità e altri servizi	80,1%	19,9%	80,4%	19,6%
Pubblica amministrazione	42,9%	57,1%	52,5%	47,5%
Trasporti e comunicazioni	14,7%	85,3%	15,8%	84,2%
Totale	36,5%	63,5%	36,6%	63,4%

6. I dati relativi all'entrate e alle uscite dal mercato del lavoro del personale con disabilità del campione

Ulteriore elemento di analisi si riferisce ai lavoratori appartenenti alla categoria protetta dei disabili. Qui di seguito troviamo le tabelle 18 e 19 che mostrano i dati delle entrate e delle uscite delle persone con disabilità per genere e settore merceologico, sia in numeri assoluti che in percentuale.

Anche per questo biennio è possibile notare come vi sia una corrispondenza percentuale tra le entrate e le uscite per entrambi i generi simile, eccetto per i settori Altri servizi, Costruzioni e Pubblica amministrazione, in cui sono state più le donne con disabilità ad essere state assunte che quelle ad essere uscite dal mondo del lavoro, anche se è una differenza numericamente non particolarmente rilevante.

Prendendo in considerazione il quadro generale in riferimento ai disabili emerge che il numero degli uomini assunti è superiore al numero delle donne, 59,3% per i primi e 40,7% per le seconde.

I settori dove sono maggiormente presenti assunzioni femminili sono il Commercio e Istruzione, sanità e altri servizi, che, anche per la categoria di disabili, si rilevano i settori più pronti alle entrate delle lavoratrici.

Tab. 18 Entrate disabili per genere e settore merceologico del campione (2023)					
Settore	F	M	Totale	%F	%M
Agricoltura	0	9	9	0,0%	100,0%
Altri servizi	3	4	7	42,9%	57,1%
Commercio	216	174	390	55,4%	44,6%
Costruzioni	12	38	50	24,0%	76,0%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	38	86	124	30,6%	69,4%
Industria in senso stretto	48	198	246	19,5%	80,5%
Istruzione, sanità e altri servizi	61	33	94	64,9%	35,1%
Pubblica amministrazione	4	3	7	57,1%	42,9%
Trasporti e comunicazioni	60	99	159	37,7%	62,3%
Totale	442	644	1.086	40,7%	59,3%

Tab. 19 Uscite disabili per genere e settore merceologico del campione (2023)					
Settore	F	M	Totale	%F	%M
Agricoltura	0	7	7	0,0%	100,0%
Altri servizi	1	5	6	16,7%	83,3%
Commercio	157	123	280	56,1%	43,9%
Costruzioni	3	34	37	8,1%	91,9%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	24	67	91	26,4%	73,6%
Industria in senso stretto	36	146	182	19,8%	80,2%
Istruzione, sanità e altri servizi	56	34	90	62,2%	37,8%
Pubblica amministrazione	0	0	0	0,0%	0,0%
Trasporti e comunicazioni	38	86	124	30,6%	69,4%
Totale	315	502	817	38,6%	61,4%

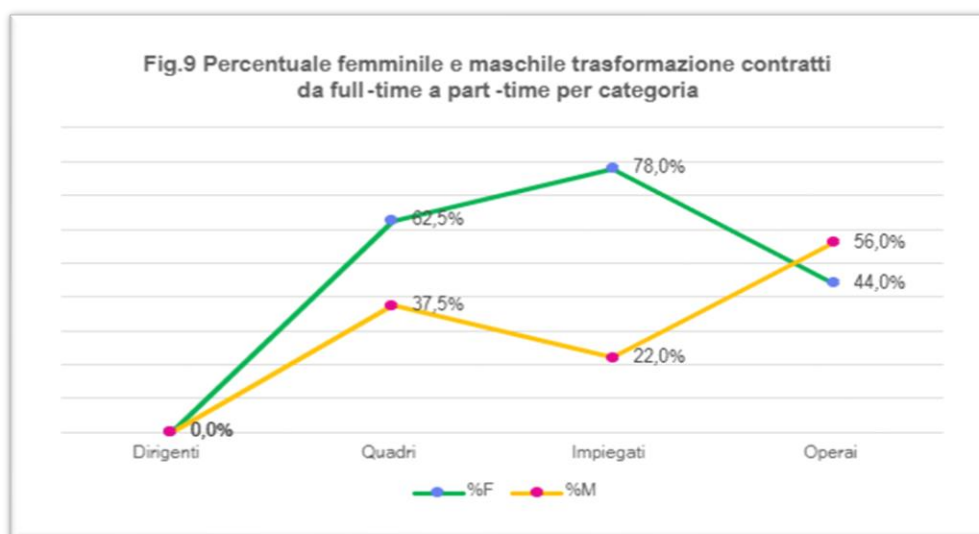
7. Le variazioni dei contratti di lavoro: da full-time a part-time, da determinato a indeterminato, promossi e trasferiti

Al fine di procedere con un'analisi completa della situazione del personale maschile e femminile appare necessario verificare l'incidenza del part-time, per macroarea e genere nel nostro campione e le altre variazioni contrattuali, come le trasformazioni verso il tempo indeterminato e le promozioni che coinvolgono gli occupati campani del nostro campione.

Con la tabella 20 esaminiamo il numero delle trasformazioni di contratti da full-time a part-time. Le percentuali femminili e maschili sono dedotte dal numero di coloro che hanno trasformato il proprio contratto in part-time diviso per genere.

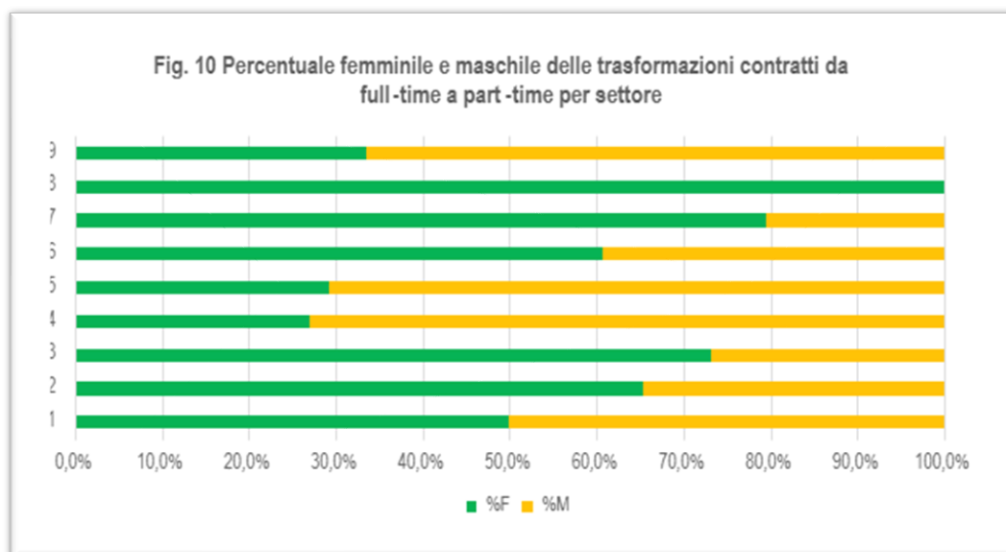
Tab.20 Numero delle trasformazioni contrattuali da full-time a part-time per genere e per qualifica professionale tenendo conto dell'intero campione					
Categoria professionale	N. trasformazioni FT→PT (MF)	N. trasformazioni FT→PT (F)	N. trasformazioni FT→PT (M)	%F	%M
Dirigenti	0	0	0	0,0%	0,0%
Quadri	8	5	3	62,5%	37,5%
Impiegati	1.808	1.410	398	78,0%	22,0%
Operai	1.046	460	586	44,0%	56,0%
Totale	2.862	1.875	987	65,5%	34,5%

Come possiamo notare nessun dirigente, né uomo né donna, ha fatto questo tipo di scelta. La differenza maggiore si ha nella categoria professionale dei dipendenti, dove il 78% delle trasformazioni riguardano le donne, a fronte del 22% fatte dagli uomini.



Sembra utile alla nostra analisi verificare anche come tale cambiamento contrattuale sia presente nei vari settori produttivi del territorio campano, come messo in evidenza con il grafico in figura 10. Considerando nell'insieme tutte le categorie professionali e tutti i settori merceologici, la scelta di ridurre l'orario lavorativo viene fatto per il 65,5% dalle donne e per il 34,5% dagli uomini.

Sono due i settori dove tale fenomeno è particolarmente presente tra le lavoratrici. Nel settore Istruzione, sanità e altri servizi 155 trasformazioni su 195 sono fatte da donne, cioè quasi l'80% e nel settore Commercio il numero delle trasformazioni femminili è 13333 su 1822, ovvero il 73,2%. Al contrario nei settori Costruzioni, Trasporti e comunicazioni e Credito, attività immobiliari e servizi professionali, le trasformazioni sono maggiori tra gli uomini.



Per un'analisi più dettagliata, come rappresentato nella tabella che segue, è possibile procedere analizzando le trasformazioni da full-time a part-time ricavando la percentuale femminile dividendo il numero di donne che hanno fruito di questi istituti con il numero complessivo di lavoratrici del campione. Lo stesso calcolo si è fatto per i lavoratori maschi.

Tab. 21 Numero delle trasformazioni contrattuali da full-time a part-time per genere e per qualifica professionale tenendo conto dell'intero campione per genere				
Qualifica	Genere	Numero	Totale	Percentuale
Dirigenti	M	0	994	0,00%
	F	0	174	0,00%
Quadri	M	3	3.453	0,09%
	F	5	1.033	0,48%
Impiegati	M	398	38.464	1,03%
	F	1.410	40.255	3,50%
Operai	M	586	123.715	0,47%
	F	460	42.336	1,09%
Totale	M	987	166.626	0,59%
	F	1.875	83.798	2,24%

La tabella 22 indaga la mobilità e la variazione dei contratti di lavoro divisi per genere. Come si è già mostrato, il numero maggiore di trasformazioni di contratti da full-time a part-time riguarda le donne. Gli uomini invece sono la percentuale maggiore di lavoratori che sono stati promossi (76,5%), trasferiti (76,4%) o che hanno visto il proprio contratto passare da tempo determinato a indeterminato (64,8%).

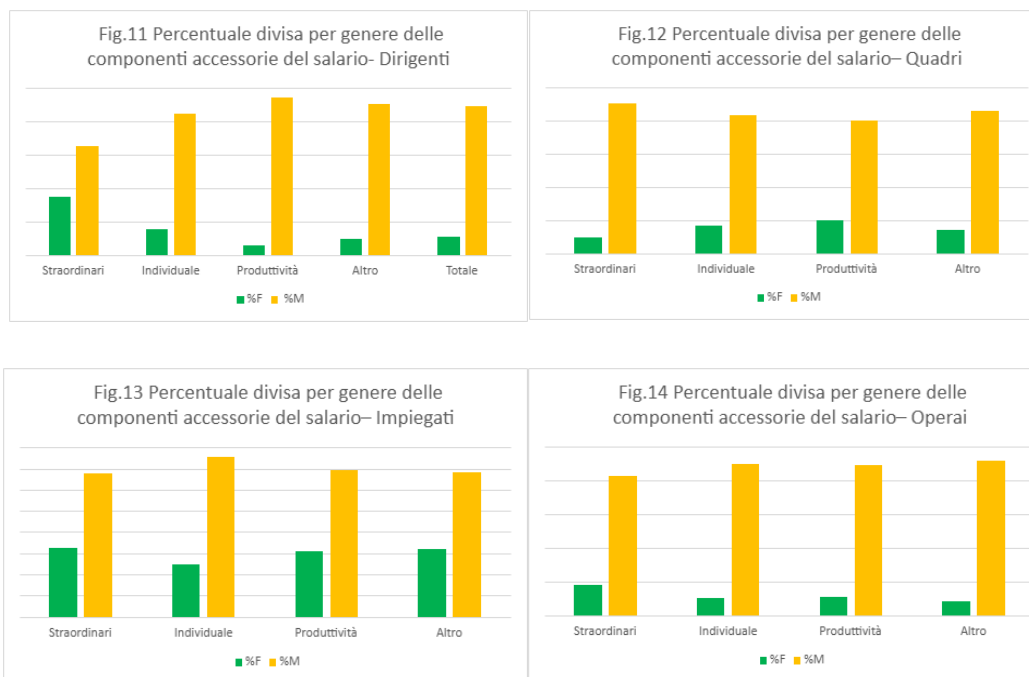
Tab. 22 Mobilità/Variazioni del rapporto per genere del campione (2023)					
Mobilità/Variazione	F	M	Totale	%F	%M
Promossi	1.074	3.505	4.579	23,5%	76,5%
Trasferiti	3.158	10.243	13.401	23,6%	76,4%
Trasformazioni FT→PT	1.875	987	2.862	65,5%	34,5%
Trasformazioni PT→FT	2.600	2.440	5.040	51,6%	48,4%
Trasformazioni TD→TI	4.413	8.132	12.545	35,2%	64,8%
Totale	13.120	25.307	38.427	34,1%	65,9%

8. Gender pay gap del campione

Dedichiamo l'ultima parte dell'analisi ai dati relativi alla retribuzione.

È interessante analizzare le componenti accessorie del salario, ovvero le voci che vanno a integrare la retribuzione base come gli straordinari, l'individuale e la produttività, divisi

per categoria professionale e per genere, in base ai dati del campione. I risultati indicano un significativo *gender pay gap* per tutte le qualifiche professionali, come mostrato chiaramente dalle figure 11, 12, 13 e 14 che riportano i dati rispettivamente dei dirigenti, dei quadri, degli impiegati e infine degli operai. In tutte le categorie, infatti, gli uomini hanno un guadagno maggiore nelle quattro voci analizzate.



La tabella 23 riporta informazioni molto rilevanti riguardanti il divario economico tra generi per l'anno 2023, secondo le categorie professionali. Secondo l'analisi del nostro campione, appare evidente che la retribuzione media delle donne è sempre inferiore a quella degli uomini.

Tab. 23 Divario economico tra generi per qualifica professionale (2023)					
Qualifica	Retribuzione media Uomini	Retribuzione media Donne	Divario economico	Divario economico %	Totale retribuzione media (M+F)
Dirigente	€ 149.871,41	€ 137.848,63	€ -12.022,78	-8,0%	€ 148.080,35
Quadri	€ 70.072,76	€ 56.573,76	€ -13.499,00	-19,3%	€ 66.964,32
Impiegati	€ 32.108,56	€ 20.113,49	€ -11.995,08	-37,4%	€ 25.974,57
Operai	€ 21.166,47	€ 11.878,97	€ -9.287,50	-43,9%	€ 18.798,55

Ai fini della presente analisi, per ogni qualifica, si è calcolata la retribuzione media per genere, ottenuta dividendo il monte stipendi totale di uomini e di donne, comprensivo delle componenti accessorie, per il rispettivo numero di lavoratori. Il divario di genere è poi calcolato come differenza tra la media femminile e quella maschile.

Tale differenza retributiva tra generi è anche condizionata dai dati relativi al lavoro part-time. Difatti, come mostrato nella tabella 16, la percentuale di donne che fruisce del

lavoro part-time e, dunque, che percepisce uno stipendio notevolmente più basso, è maggiore rispetto a quella maschile.

Veramente significativo è il valore del divario per la categoria degli impiegati, in cui le donne guadagnano in media il 37,4% in meno rispetto agli uomini. Il divario maggiore è nella categoria degli operai, dove addirittura le donne guadagnano in media il 43,9% in meno dei colleghi maschi.

Un dato così rilevante è la conferma dell'andamento nazionale. Infatti, l'INPS, nella pubblicazione dell'*Osservatorio sui lavoratori dipendenti nel settore privato* per l'anno 2023, scrive che «la retribuzione media annua [...] è significativamente più alta per i lavoratori maschi, con un valore di 27.080 euro rispetto ai 19.083 euro delle lavoratrici femmine»¹. Ciò significa che anche nella prospettiva nazionale il differenziale retributivo è in media circa del 42% a favore degli uomini.

Procedendo con un'analisi più dettagliata del nostro campione dei dati relativi al divario di retribuzione media tra uomini e donne nelle categorie di Impiegati e di Operai, è possibile constatare come la sua genesi riguardi principalmente la distribuzione sbilanciata dei generi nei livelli di inquadramento professionale. Tali livelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) influiscono sulla retribuzione, e anche sulle mansioni svolte e sulla crescita professionale e determinano la reale posizione di un dipendente all'interno di un'impresa.

Infatti, pur considerando la stessa qualifica professionale, gli uomini risultano maggiormente destinati ai livelli più elevati (generalmente associati a retribuzioni medie più alte), mentre la componente femminile appare più addensata nei livelli più bassi (con retribuzioni medie più contenute). Questo assetto determina un effetto diretto sulla retribuzione media: quella maschile, infatti, risulta sensibilmente superiore a quella femminile anche quando la consistenza numerica dei due gruppi è complessivamente comparabile.

Ciò avviene in modo particolarmente evidente tra gli Impiegati, ma un andamento simile si osserva anche tra gli Operai, dove la diversa posizione nei livelli contribuisce a mantenere un profilo retributivo medio più favorevole per gli uomini.

Il quadro è coerente con una forma di segregazione verticale interna alla stessa categoria: a parità di qualifica, uomini e donne non risultano distribuiti in modo omogeneo nei livelli, bensì con una collocazione maschile mediamente più alta e una collocazione femminile mediamente più bassa.

¹ Vedi <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2024.11.osservatorio-lavoratori-dipendenti-del-settore-privato-i-dati-2023.html>.