



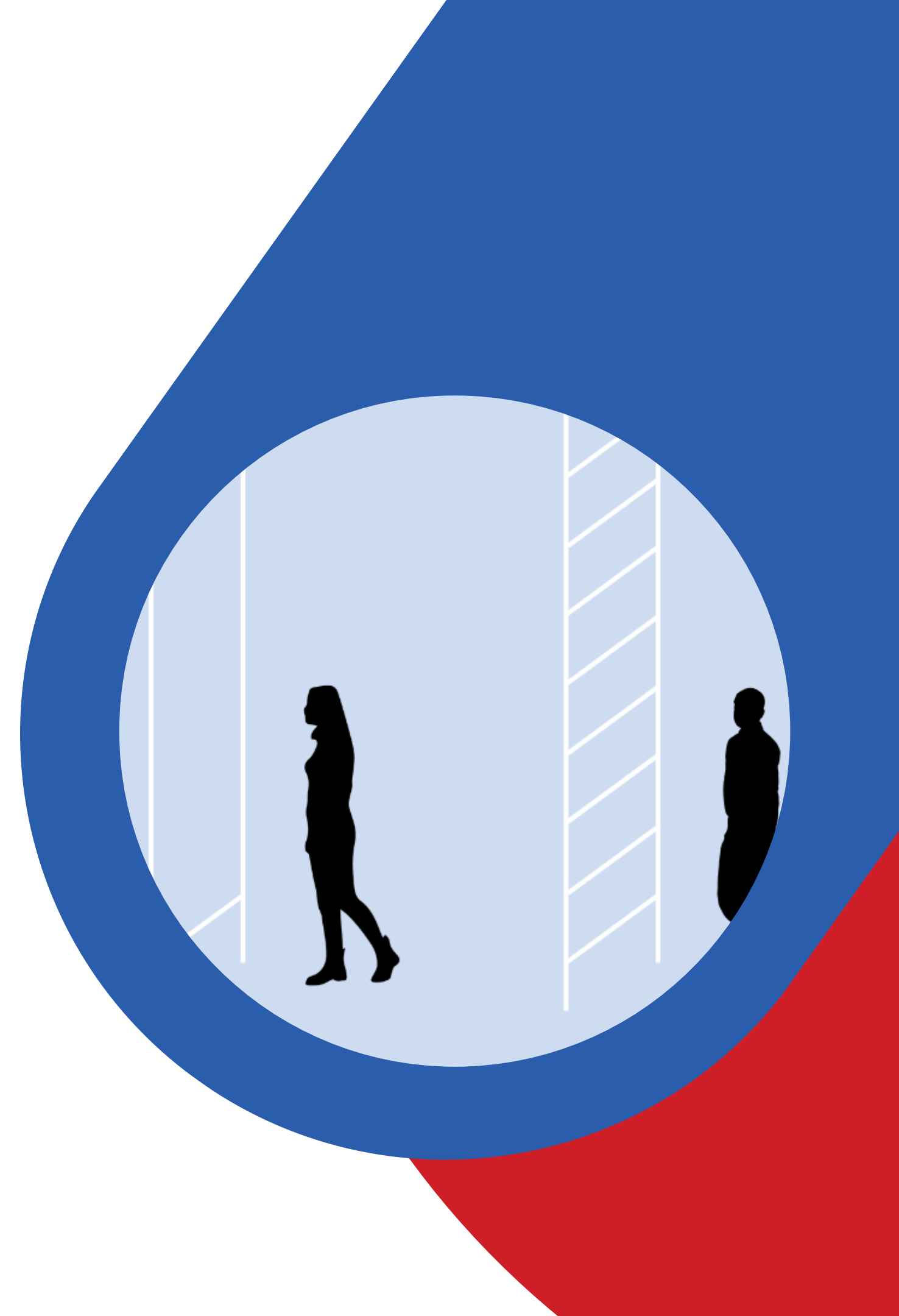
Teilzeitfalle und gläserne Decke

Die Beschäftigungssituation der Frauen in großen
Südtiroler Unternehmen 2022-2023

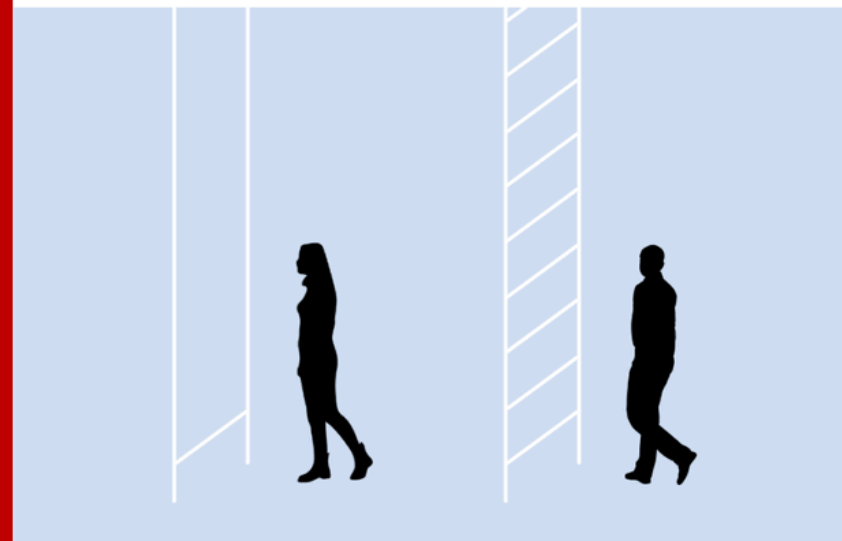
Trappola part-time e soffitto di cristallo

La situazione occupazionale delle donne presso le
grandi aziende della provincia di Bolzano

Bozen | Bolzano, 30.09.2025

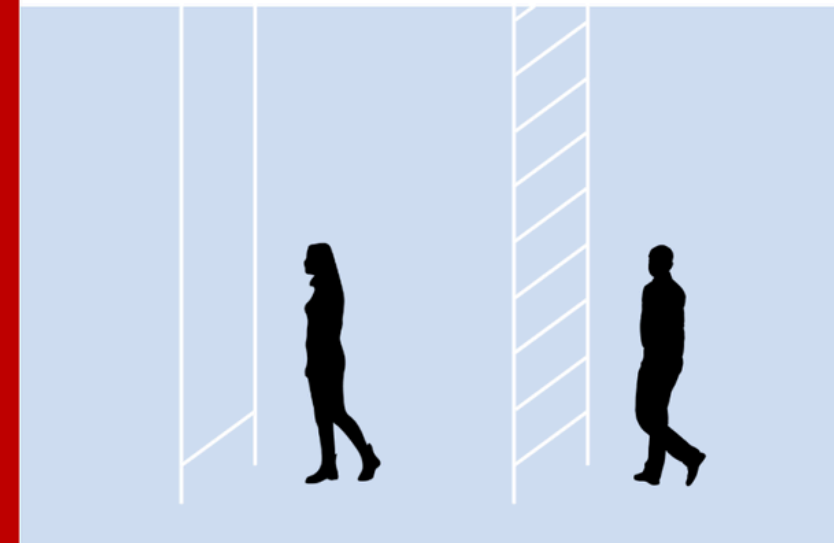
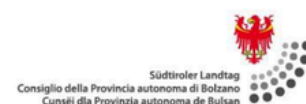


Der Bericht Il rapporto



Teilzeitfalle und gläserne Decke

8. Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation
in den großen Südtiroler Unternehmen
aus Genderperspektive 2022–2023



Trappola del part-time e soffitto di cristallo

8° rapporto sulla situazione occupazionale
presso le grandi aziende della provincia di Bolzano
in un'ottica di genere 2022-2023



Allgemeine Informationen

Informazioni generali

- Verpflichtende Erhebung für Unternehmen 100+ seit 2006
 - 1. Bericht betraf Zweijahreszeitraum 2008-2009
 - Seit Biennium 2020-2021 auch Pflicht für Unternehmen 50-99 Mitarbeiter:innen
 - Nun der 8. Bericht
 - Seit jeher vom AFI ausgewertet
-
- Raccolta dati obbligatoria per le imprese con più di 100 dipendenti dal 2006
 - Il primo rapporto riguarda il biennio 2008-2009
 - Dal biennio 2020-2021 l'obbligo è esteso anche alle imprese con 50-99 dipendenti
 - Ora siamo all'8° rapporto
 - Da sempre elaborato dall'IPL

Struktur des Berichts

Struttura del report

1 Beschäftigte zum 31.12.2023

- 1.1 Frauenanteil in den erfassten Unternehmen
 - 1.1.1 Frauenanteil unter Führungskräften

2 Arbeitsverhältnisse und Vertragsarten

- 2.1 Unbefristete und befristete Arbeitsverträge
- 2.2 Teilzeitbeschäftigung
- 2.3 Die Umwandlung von Verträgen

3 Personalstand und -fluktuationen

- 3.1 Zu- und Abgänge
- 3.2 Beförderungen
- 3.3 Beschäftigte in Vaterschaft und Mutterschaft
- 3.4 Beschäftigte in Elternzeit
- 3.5 Beschäftigte in der Lohnausgleichskasse (LAK)
- 3.6 Weiterbildungen
- 3.7 Homeoffice

4 Zusätzliche Lohnelemente

5 Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance und zur Gewährleistung eines inklusiven Arbeitsumfeldes im Unternehmen

6 Zeitvergleich der Biennien 2020-2021 und 2022-2023

1 Personale al 31.12.2023

- 1.1 Tasso di femminilizzazione nelle imprese rilevate
 - 1.1.1 Il tasso di femminilizzazione nella categoria dirigenziale

2 Rapporti di lavoro e tipologie contrattuali

- 2.1 Contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato
- 2.2 Occupazione a tempo parziale
- 2.3 La trasformazione dei contratti

3 Situazione del personale e turnover

- 3.1 Entrate e uscite
- 3.2 Promozioni
- 3.3 Congedo per paternità e maternità
- 3.4 Congedo parentale
- 3.5 Dipendenti in cassa integrazione guadagni (CIG)
- 3.6 Formazione
- 3.7 Smart working

4 Elementi retributivi aggiuntivi

5 Misure per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e garantire un ambiente di lavoro inclusivo nell'azienda

6 Raffronto dei bienni 2020-2021 e 2022-2023

Rücklaufquote Tasso di risposta

Unternehmen 50+ laut Handelskammer Bozen
Imprese 50+ secondo CCIAA Bolzano

685

Auswertbare Fragebögen
Questionari utilizzabili

609

Rücklaufquote
Tasso di risposta

89%

Von wen reden wir?

Di chi parliamo?

Aziende per settori economici 2023 (n=609)

settore	numero di aziende	incidenza (%)	tra cui (a titolo esemplificativo):
agricoltura	27	4,4	Latte Montagna Alto Adige, Pomus, VOG, Brimi, Milchhof Meran, Latteria Vipiteno, (molte coop. frutticole, cantine vinicole, latterie)
attività manifatturiere	133	21,8	Finstral, Iveco Defence, Leitner, Roechling, Alpitronic, GKN Sintern Metals, Dr. Schaer, Intercable, Loacker
approvvigionamento energetico e idrico	8	1,3	Edyna, Eco Center, Alperia, Stadtwerke Brixen, Stadtwerke Meran
edilizia	54	8,9	Wolf System, Elpo, PAC, Unionbau, Erdbau, Eurobeton 2000, Wipptaler Bau, Eurotherm, Strabag
commercio	110	18,1	Aspiag Service, Würth, Aldi, NKD. DM Drogeriemarkt, Anjoka, Mpreis, Eurocar Italia, Billig, Bauexpert
trasporti e magazzinaggio	41	6,7	Fercam, Sasa, Gruber Logistics, Rail Traction Company, (viele Skianlagen wie Obereggen, Val Badia, Drei Zinnen...)
alberghiero e ristorazione	94	15,4	Quellenhof, Winklerhotels, Adler Dolomiti, Falkensteinerhotels, Feuerstein, Hotel Adler, Schneeberg Hotels
informazione e comunicazione	15	2,5	EOS, Derga Consulting, Würth Phoenix, SIAG, Raiffeisen Information Service, Konverto
servizi finanziari e assicurativi	23	3,8	Sparkasse, Volksbank, Assiconsult, (verschiedene Raiffeisenbanken)
servizi professionali, scientifici e tecnici	52	8,5	Markas, Meranese Servizi, Avis Budget, Eurac, Clean Solutions, Sixt Rent
sanità e assistenza sociale	30	4,9	Weißes Kreuz, Stiftung St. Elisabeth, Deutschordensschwestern, La Strada, Lebenshilfe, Sozgen. Tagesmütter
arte, intrattenimento e svago	6	1,0	Allstar, Artis, Sonderbetrieb Landesmuseen, FC Südtirol
altri servizi	13	2,1	South Tyrol Service, Caritas, SBB, HGV Service, Therme Meran, Unione commercio turismo servizi
amministrazione pubblica	3	0,5	
totale	609	100,0	

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© IPL 2025

Frauenanteil

Tasso di femminilizzazione

Dipendenti per sesso e settore economico 2023 (n=609)

Settore	Donne	Uomini	Totale	% donne
Agricoltura e silvicoltura	1.516	2.086	3.602	42,1
Attività manifatturiere	5.540	18.956	24.496	22,6
Energia e ambiente	261	1.067	1.328	19,7
Edilizia	455	4.629	5.084	8,9
Commercio	15.829	15.162	30.991	51,1
Trasporti e magazzinaggio	1.352	4.523	5.875	23,0
Settore alberghiero e della ristorazione	4.541	4.043	8.584	52,9
Informazione e comunicazione	552	1.480	2.032	27,2
Servizi finanziari e assicurativi	2.337	2.522	4.859	48,1
Servizi professionali, scientifici e tecnici	12.866	6.545	19.411	66,3
Sanità e assistenza sociale	3.377	1.036	4.413	76,5
Arte, intrattenimento e svago	1.613	1.524	3.137	51,4
Altri servizi	922	1.188	2.110	43,7
Amministrazione pubblica	228	84	312	73,1
Totale	51.389	64.845	116.234	44,2

Geschlechter-Ungleichgewicht

Squilibrio di genere

Classi	Numero di aziende
<25%	244 imprese evidenziano una segregazione a sfavore delle donne. Di queste, il 33,6% opera nel settore delle <i>attività manifatturiere</i> (82), il 20,9% in <i>edilizia</i> (51) e il 18,4% nel <i>commercio</i> (45).
25-40%	91 imprese evidenziano uno squilibrio a svantaggio delle donne. Anche in questo caso sono rappresentati soprattutto il settore <i>attività manifatturiere</i> (27/ 29,7%) e il <i>commercio</i> (22/ 24,2%).
40-60%	In 160 imprese c'è equilibrio di genere. Si tratta prevalentemente di aziende del settore <i>alberghiero e di ristorazione</i> (69). Seguono le <i>attività manifatturiere</i> (18) e i <i>servizi finanziari e assicurativi</i> (19).
60-75%	In 59 imprese si registra uno squilibrio a sfavore degli uomini, in particolare nel settore <i>alberghiero e di ristorazione</i> (15), nel <i>commercio</i> (12) e nei <i>servizi professionali</i> (10).
>75%	55 imprese presentano una segregazione di genere a sfavore degli uomini. Si tratta in gran parte di aziende del settore <i>sanità e assistenza sociale</i> (25) e del <i>commercio</i> (15).

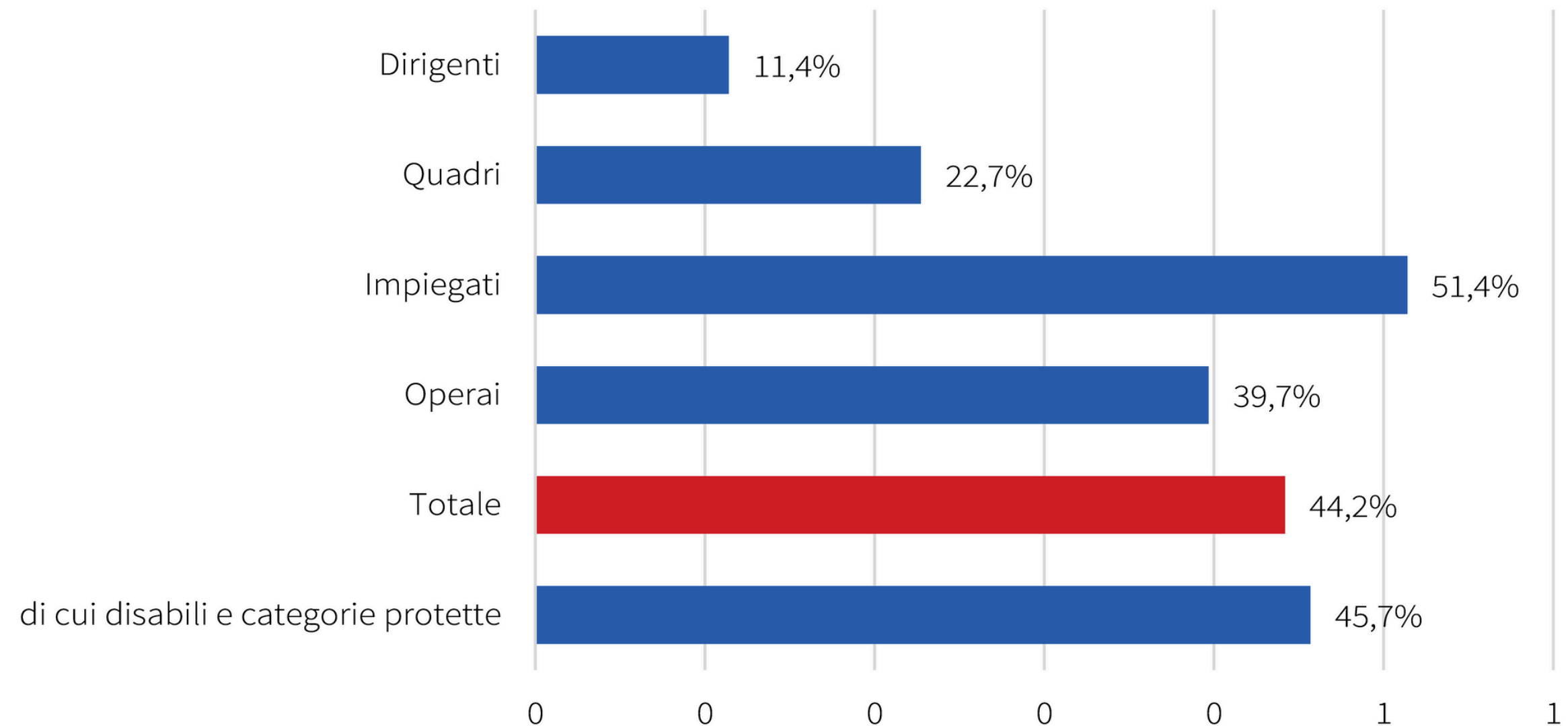
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d.lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Frauenpräsenz nach Einstufung

Presenza femminile per qualifica

Tasso di femminilizzazione per qualifica (n=609) al 31.12.2023 (%)



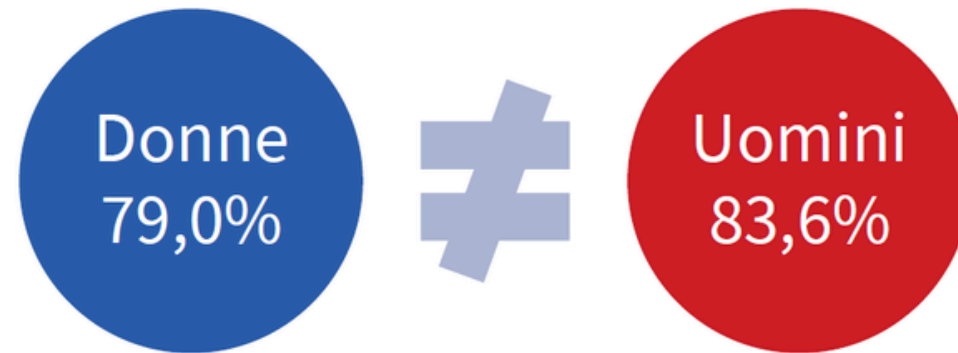
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© IPL 2025

Vertragsarten

Tipologie contrattuali

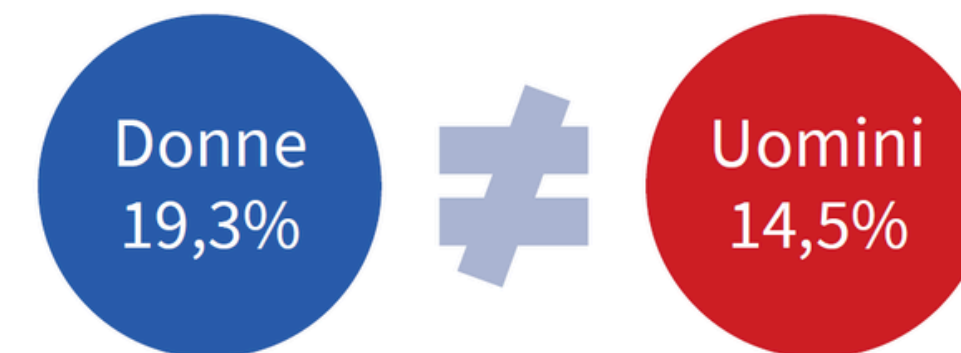
Incidenza delle persone occupate a tempo indeterminato sull'occupazione complessiva, 2023
(n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d. lgs. 198/2006, modificato con legge 162/2021)

© IPL 2025

Incidenza delle persone occupate a tempo determinato sull'occupazione complessiva, 2023
(n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

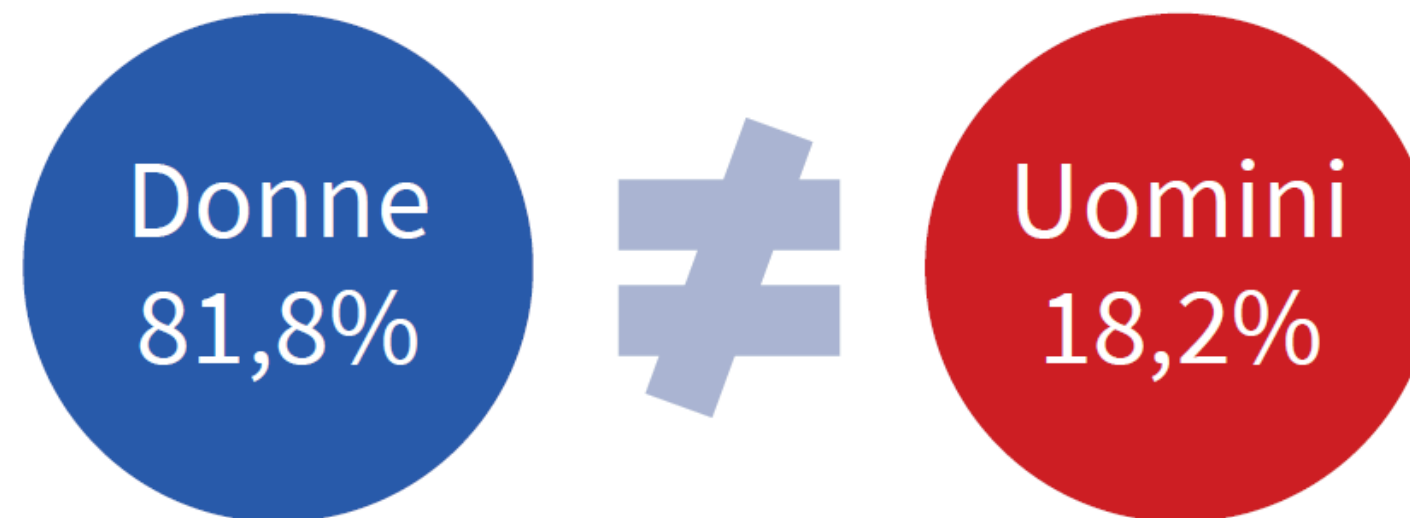
© IPL 2025

* Der Restanteil sind Lehrverträge und andere Vertragsformen

* La percentuale residua è costituita da apprendistato e altre forme

Teilzeit Part-time

Contratti part-time al 31.12.2023 (n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Verbreitung von Teilzeit

Diffusione del part-time

Dipendenti con contratto part-time per sesso e qualifica al 31.12.2023 (n=609)

Dipendenti con contratto part-time					Incidenza su occupazione totale	
Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne	% donne	% uomini
Dirigenti	6	11	17	35,3	6,5	1,5
Quadri	238	34	291	81,8	23,0	1,5
Impiegati/e	11.353	1.956	13.309	85,3	41,5	7,6
Operai/e	14.253	3.730	17.983	79,3	62,2	10,7
Totale	25.850	5.750	31.600	81,8	50,3	8,9
di cui persone con disabilità e categorie protette	834	528	1362	61,2	70,7	37,7

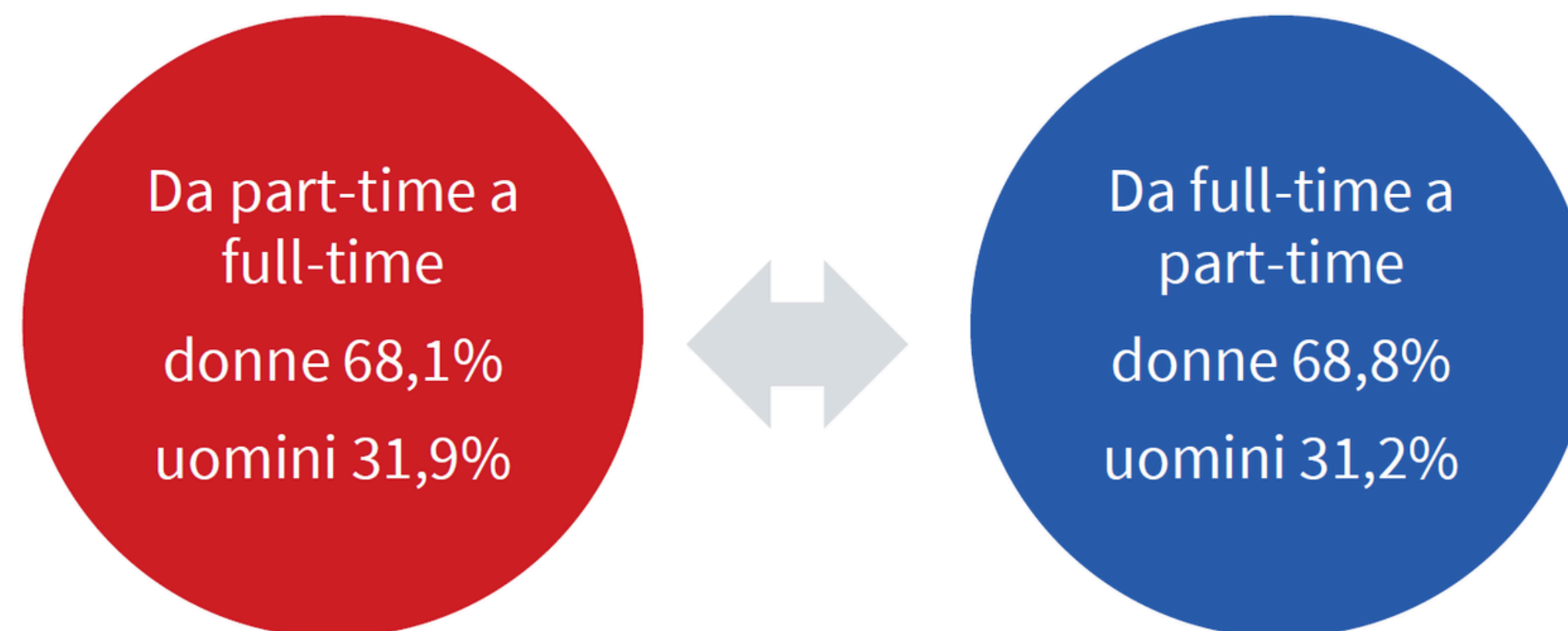
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Umwandlung von Verträgen

Trasformazioni di contratto

Trasformazioni da part-time a full-time (n=316) e viceversa (n=335), 2023



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Beförderungen Promozioni

Promozioni a qualifiche superiori, 2023 (n=237)

Promozioni					Incidenza su occupazione totale	
Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne	% donne	% uomini
Dirigenti	3	43	46	6,5	4,0	7,7
Quadri	92	247	339	27,1	10,2	8,3
Impiegati/e	422	378	800	52,8	2,1	2,0
Operai/e	239	233	472	50,6	1,7	1,3
Totale	756	901	1.657	45,6	2,1	2,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	12	11	23	52,2	1,3	1,1

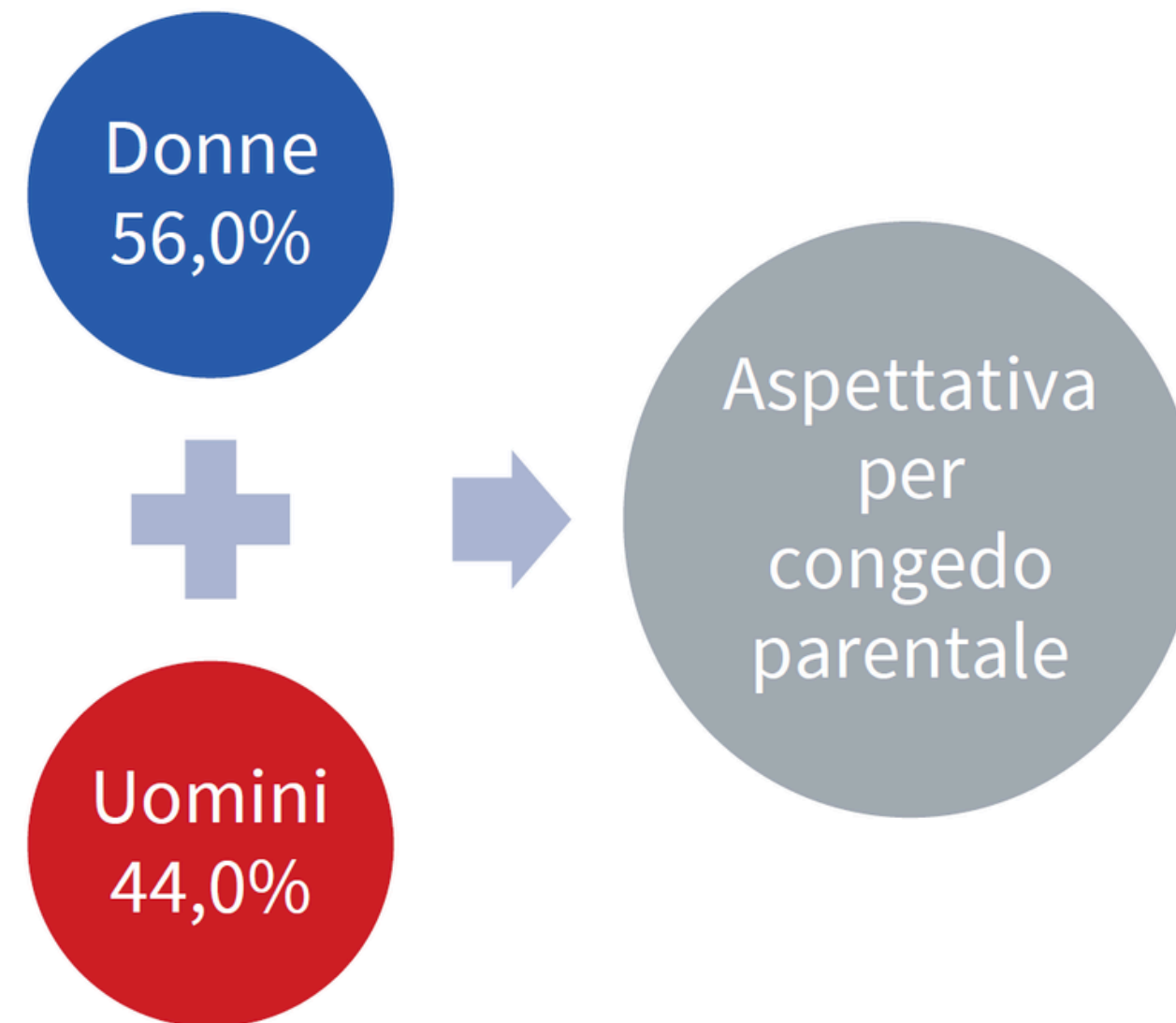
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Fakultative Elternzeit

Congedo parentale facoltativo

Dipendenti in congedo parentale al 31/12/2023 (n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Individuelle Boni

Bonus individuali

Bonus individuali (valore medio in euro) per sesso e qualifica 2023 (n=525)

Qualifica	Donne	Uomini	Gender pay gap %
Dirigenti	35.361	41.945	15,7
Quadri	9.633	15.632	38,4
Impiegati/e	2.298	6.005	61,7
Operai/e	361	2.106	82,9
Totale	1.647	4.877	66,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	711	1.458	51,2

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Leistungsprämien Premi di produttività

Premi di produttività (valore medio in euro) per sesso e qualifica 2023 (n=239)

Qualifica	Donne	Uomini	Gender pay gap %
Dirigenti	10.567	24.668	56,1
Quadri	4.502	6.091	26,1
Impiegati/e	1.171	2.999	55,7
Operai/e	172	1.348	81,8
Totale	847	2.770	60,0
di cui persone con disabilità e categorie protette	731	1.364	46,1

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Zeitvergleich

Serie storica

Tasso di femminilizzazione del personale occupato per qualifica 2020-2023 (n=499)

Qualifica	2020 % donne	2021 % donne	2022 % donne	2023 % donne
Dirigenti	9,4	10,2	10,5	11,9
Quadri	20,9	21,5	22,5	23,0
Impiegati/e	50,0	50,6	51,3	51,6
Operai/e	37,9	39,3	41,0	41,1
Totale	42,8	43,7	44,8	45,1
di cui persone con disabilità e categorie protette	45,9	46,7	46,6	46,3

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Zeitvergleich

Serie storica

Tasso di femminilizzazione del personale occupato per settore 2020 - 2023 (n=499)

Settore	2020 % donne	2021 % donne	2022 % donne	2023 % donne
Agricoltura e silvicoltura	39,5	40,6	42,9	42,3
Attività manifatturiere	22,3	22,7	22,3	22,4
Energia e ambiente	17,1	18,3	19,7	19,5
Edilizia	8,6	8,8	8,8	9,0
Commercio	49,8	50,6	51,5	51,7
Trasporti e magazzinaggio	24,7	25,1	26,3	23,7
Settore alberghiero e di ristorazione	56,9	53,5	53,1	52,9
Informazione e comunicazione	26,7	25,9	26,5	27,3
Servizi finanziari e assicurativi	46,6	46,8	47,1	48,2
Servizi professionali, scientifici e tecnici	67,0	68,1	70,0	70,0
Sanità e assistenza sociale	75,2	74,9	74,8	76,3
Arte, intrattenimento e svago	52,3	52,9	53,1	52,3
Altri servizi	48,8	45,9	46,8	45,5
Totale	42,8	43,7	44,8	45,1

Zeitvergleich

Serie storica

Dipendenti in congedo di paternità 2021 e 2023 per qualifica (n=499)

Qualifica	2021 Uomini	2021 % uomini	2023 Uomini	2023 % uomini
Dirigenti	9	69,2	5	55,6
Quadri	48	63,2	79	69,3
Impiegati/e	334	28,3	594	37,2
Operai/e	347	44,4	543	52,6
Totale	737	36,0	1.221	44,4
di cui persone con disabilità e categorie protette	4	57,1	7	36,8

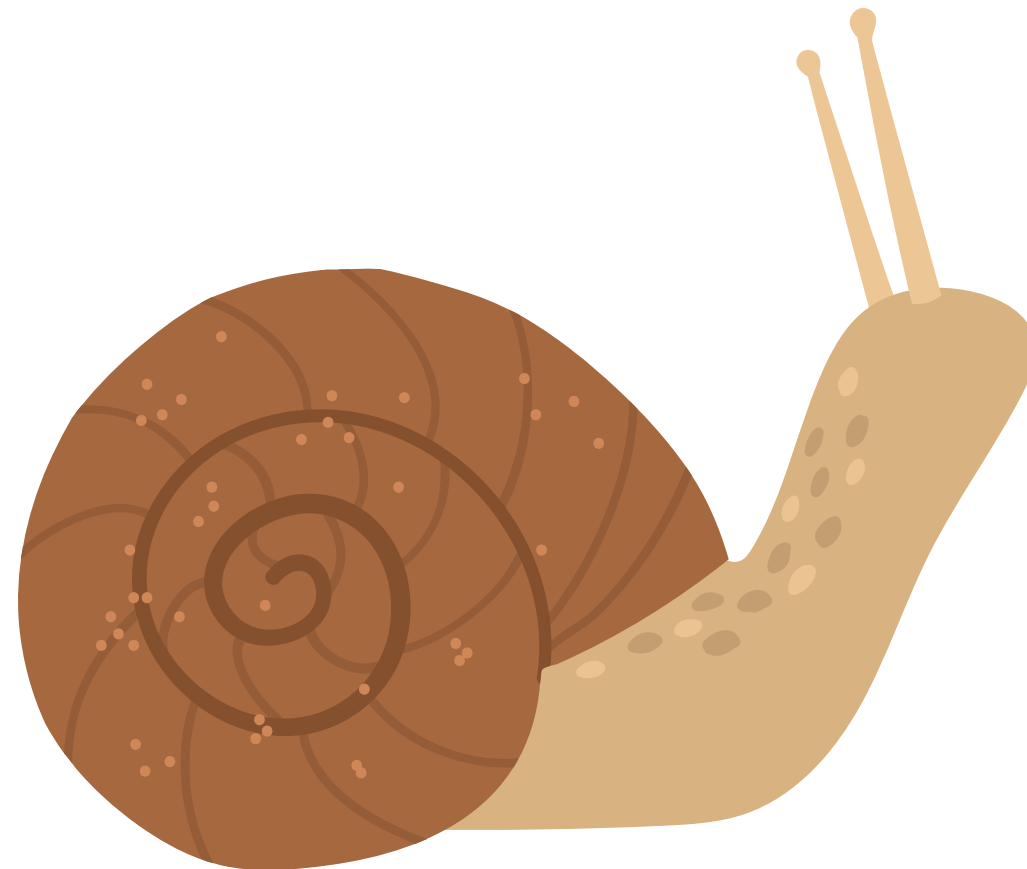
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021)

© IPL 2025

Fazit In sintesi

Im Schneckentempo voran ...

Avanti a passo di lumaca ...



Überlegungen Considerazioni

- Eine gleichmäßige Verteilung der Beschäftigung nach Sektoren, Qualifikationen und Arbeitsformen nach Geschlecht ist eine Illusion und wahrscheinlich auch nicht wünschenswert
 - Ziel 1: Bessere Bezahlung frauendominierter Berufsbilder
 - Ziel 2: Gleichmäßigere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Partnern
-
- Una distribuzione uniforme dell'occupazione per settore, qualifica e tipo di contratto di lavoro in base al sesso è un'illusione e probabilmente anche indesiderabile
 - Obiettivo 1: migliori retribuzioni per le professioni a prevalenza femminile
 - Obiettivo 2: distribuzione più equa del lavoro retribuito e non retribuito tra i partner

Zur Erhebung selbst

Considerazioni sulla rilevazione

- Fragebogen des Ministeriums für Arbeit stark verbesserungsbedürftig
 - Öffentliche Körperschaften mit niedrigem Rücklauf
 - Auswirkungen der neuen EU-Richtlinie 2023/970 zur Lohntransparenz
 - In Zukunft, Verwendung von Verwaltungsdaten NISF anstelle von Umfragedaten?
 - Ziel: qualitativ hochwertiger Bericht, nach einheitlichen Auswertungskriterien für alle Provinzen
-
- Il questionario del Ministero del Lavoro necessita di notevoli miglioramenti
 - Enti pubblici con basso tasso di risposta
 - Effetti della nuova direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale
 - In futuro, utilizzo dei dati amministrativi INPS al posto dei dati delle indagini?
 - Obiettivo: relazione di alta qualità, secondo uno schema di elaborazioni uniforme per tutte le province



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Grazie per l'attenzione

Für weitere Informationen:

Per maggiori informazioni:

stefan.perini@afi-ipl.org

