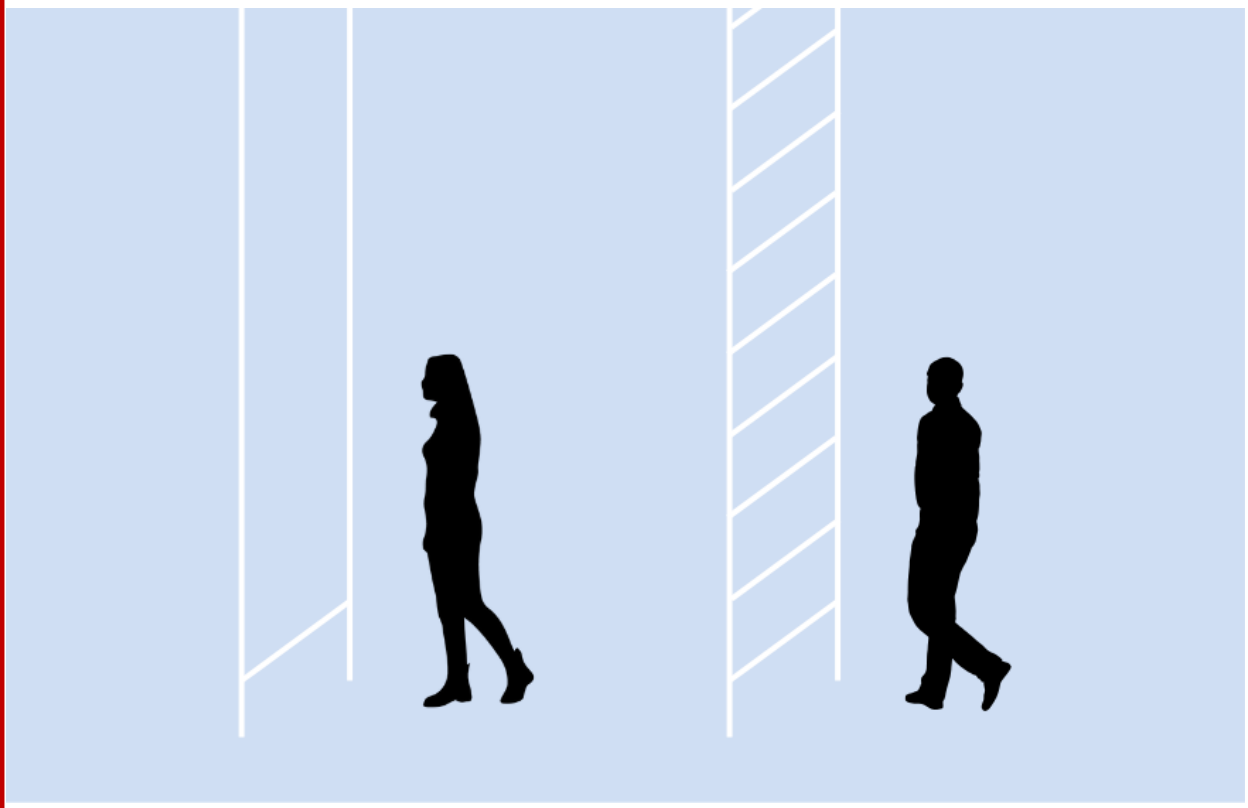
Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

AFI IPL
Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori



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

Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Colophon

Autrice:	Aline Lupa
Coordinatrice di progetto:	Aline Lupa
Direzione:	Stefan Perini
Responsabile ai sensi di legge:	Stefano Mellarini
Impaginazione:	Tommaso Badia
Stampa:	Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano

I dati statistici sono di proprietà della Consigliera di parità.
Nel presente testo, al posto del maschile generico, si fa ricorso a participi sostantivati, locuzioni passive e forme estese al maschile e femminile, nonché a doppie forme separate da barre, per segnalare entrambi i generi.

© IPL 2025

Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano Via Cavour 23/c 39100 Bolzano Tel. 0471 946003 / fax 0471 946009 info@consiglieradiparita-bz.org PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org www.consiglieradiparita-bz.org Gleichstellungsrätin Consigliera di parità Consulënta por l'avalianza dles oportunites	IPL | Istituto Promozione Lavoratori Palazzo provinciale 12 Via Canonico Michael Gamper 1 39100 Bolzano Tel. 0471 418830 info@afi-ipl.org PEC: afi-ipl@pec.it www.afi-ipl.org AFI IPL Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori

Pubblicazione n. 35/2025
Immagine di copertina: Denise Ganthaler

Indice

Introduzione **5**

Prefazione **7**

Premessa **8**

1 Personale al 31.12.2023 **10**

1.1 Tasso di femminilizzazione nelle imprese rilevate 13

1.1.1 Il tasso di femminilizzazione nella categoria dirigenziale 15

2 Rapporti di lavoro e tipologie contrattuali **20**

2.1 Contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato 20

2.2 Occupazione a tempo parziale 23

2.3 La trasformazione dei contratti 28

3 Situazione del personale e turnover **31**

3.1 Entrate e uscite 31

3.2 Promozioni 36

3.3 Congedo per paternità e maternità 36

3.4 Congedo parentale 38

3.5 Dipendenti in cassa integrazione guadagni (CIG) 39

3.6 Formazione 40

3.7 Smart working 42

4 Elementi retributivi aggiuntivi **45**

5 Misure per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e garantire un ambiente di lavoro inclusivo nell'azienda **47**

6 Raffronto dei bienni 2020-2021 e 2022-2023 **49**

Bibliografia **56**

In breve

609 imprese del settore privato con sede legale in provincia di Bolzano hanno risposto al questionario ministeriale relativo al biennio 2022-2023.

51.389 donne e **64.845** uomini lavorano nelle suddette 609 imprese.

44,2% la quota di donne sull'occupazione totale.

11,4% la percentuale di donne presenti nella categoria dirigenziale.

2.217 donne e **2.488** uomini assunti negli anni 2022 e 2023.

19,3% la quota delle donne occupate a tempo determinato, rispetto al **14,5%** degli uomini.

81,8% dei contratti part-time è rappresentato da donne.

10,5% la quota di donne che lavora a part-time a tempo determinato. Tra gli uomini è il **2,9%**.

54,9% la quota di madri sul totale di genitori in aspettativa per maternità o paternità.

7,8% la percentuale delle donne che a fine 2023 lavorava in smart working, rispetto all'**8,7%** degli uomini.

Introduzione

Questa ottava edizione del Rapporto di ricerca sull'occupazione di donne e uomini nelle grandi imprese altoatesine analizza il biennio 2022-2023. In base all'articolo 46 del decreto legislativo 198/2006, che prescrive alle aziende private con oltre 100 dipendenti di comunicare ogni due anni alla Consigliera di parità i dati sulla situazione del personale, i primi dati a essere analizzati e valutati dall'IPL furono quelli relativi al biennio 2008-2009. Con la legge n. 162/2021 l'obbligo della rilevazione dei dati è poi stato esteso a tutte le imprese con più di 50 dipendenti. Le rispettive modalità sono regolamentate dal decreto interministeriale del 29 marzo 2022, in particolare dall'allegato 1. Per le imprese con meno di 50 dipendenti, invece, la redazione del rapporto è facoltativa. La presente relazione è stata quindi elaborata considerando per il secondo biennio consecutivo anche i dati delle aziende con 50-99 dipendenti, pertanto la possibilità di confrontare i dati con i rapporti precedenti è limitata. I confronti sono stati comunque fatti in tutti i casi in cui era possibile, riportandoli nell'apposito capitolo 6.

Dai risultati non emergono cambiamenti significativi: nei principali settori presi come riferimento per analizzare la parità di trattamento di genere nel mondo del lavoro, le donne rimangono infatti svantaggiate. Il 44,2% di tutte le persone occupate ma solo l'11,4% dei dirigenti è di genere femminile. Al contempo, le donne evidenziano inoltre una maggiore quota di contratti di lavoro a tempo determinato e costituiscono oltre l'80% della manodopera part-time, oltre a essere le principali utilizzatrici del congedo parentale. La conclusione da trarre da tali dati è quella ormai già confermata da molti studi: il lavoro in famiglia non retribuito viene svolto per la maggior parte dalle donne e ciò comporta degli svantaggi nel mondo del lavoro (meno opportunità di ricoprire cariche dirigenziali, maggiore diffusione di condizioni di lavoro precarie ecc.).

Il Rapporto costituisce una buona base per discutere e attuare misure finalizzate a promuovere le pari opportunità. Tali misure devono partire dalla politica, dalle imprese e dai singoli individui e portare a un cambiamento culturale che potrà comunque sopraggiungere solo combinando tutte le misure tra gli attori appena citati. In questo contesto svolgono un ruolo essenziale le condizioni legislative, le quali devono per esempio essere già improntate all'abbattimento degli stereotipi di genere. Applicando questo principio, le donne e gli uomini devono essere supportati in egual misura in tutti gli ambiti della vita. A livello di impresa va quindi creata una cultura che permetta pari opportunità di promozione. Tutte le misure devono inoltre mirare alla riduzione degli stereotipi di ruolo e alla conciliazione vita-lavoro, in quanto il lavoro familiare non retribuito deve essere suddiviso in maniera equa. Investire nella conciliabilità, peraltro, conviene anche alle imprese e crea vantaggi competitivi, soprattutto in questo periodo di carenza di manodopera qualificata.

Negli ultimi anni in Alto Adige sono state attuate diverse misure per la parità di genere e la conciliazione di famiglia e lavoro, ma si è sempre trattato di misure circoscritte.

Con il Piano d’azione per la parità di genere in Alto Adige, elaborato in un processo partecipativo e presentato nell’autunno 2023, è però stato finalmente possibile includere le diverse misure per la parità di genere in una strategia generale. Ora si tratta di attuare il Piano passo dopo passo, mantenendo questo approccio universale.

Brigitte Hofer
Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano

Prefazione

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori si occupa da sempre della questione della parità di genere nel mondo del lavoro altoatesino e anche quest'anno, per l'ottava volta, ha esaminato la situazione occupazionale nelle grandi aziende dell'Alto Adige in un'ottica di genere.

Il rapporto, commissionato dalla Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano, vuole essere un contributo all'uguaglianza di genere nel panorama occupazionale della provincia, ma anche creare le basi per migliorare ulteriormente le condizioni di vita e di lavoro delle donne.

Promuovere la partecipazione su base paritaria alla vita lavorativa è un obiettivo politico a livello nazionale, ma l'attuazione sistematica dovrebbe avvenire soprattutto a livello locale. Per contribuire al cambiamento sociale in provincia di Bolzano e per consentire a donne e uomini di partecipare a tale processo su un piano di parità, è quindi importante perseguire coerentemente questa strada.

Nonostante negli anni si continuino a registrare piccoli miglioramenti, i risultati di questo rapporto mostrano che le donne sono ancora nettamente svantaggiate: le lavoratrici hanno infatti più probabilità di trovarsi in rapporti di lavoro precari e a tempo parziale, in quanto la cura dei figli continua a ricadere in gran parte sulle loro spalle.

Il presente studio intende fornire informazioni attendibili sulle disuguaglianze di genere ai/alle responsabili delle decisioni in campo politico, economico e sociale, in modo da sviluppare misure incisive.

Stefano Mellarini
Presidente dell'IPL

Premessa

Questa è l'ottava edizione del Rapporto biennale sulla situazione occupazionale di donne e uomini nelle grandi imprese altoatesine. Per la seconda volta vengono rilevati anche i dati delle imprese con almeno 50 dipendenti, e non più solo quelli delle aziende che ne hanno almeno 100 (come fino al biennio 2018-2019). Il rapporto integra i dati esistenti sull'occupazione nella prospettiva di genere in Alto Adige e offre, pertanto, spunti per lo sviluppo di misure finalizzate alla promozione e all'attuazione delle pari opportunità nel mondo del lavoro altoatesino. La maggior parte di questi dati rispecchia il quadro momentaneo dell'occupazione nelle imprese per genere, considerando anche la qualifica professionale, il settore economico, la dimensione aziendale e la quota di donne.

Il questionario contiene una serie di informazioni; tuttavia, non è stato possibile valutare tutti i dati forniti. In figura 1 sono riportate le tipologie di dati trattate in questo documento. Il Rapporto analizza i dati occupazionali di 609 aziende al 31 dicembre 2023[1], suddivisi per genere e qualifica (dirigenti, quadri, impiegati/e e operai/e, con particolare attenzione alle persone con disabilità e alle categorie protette), oltre a dati sulle fluttuazioni di personale, ossia sui cambiamenti intervenuti dal 2022 al 2023 nel numero di persone occupate, su entrate e uscite, nonché sulle persone in aspettativa (sia essa obbligatoria per maternità e paternità o congedo parentale facoltativo). Si trovano inoltre dati sulle tipologie contrattuali (tempo determinato, tempo indeterminato, part-time e tempo pieno) e sulla trasformazione dei rapporti di lavoro (passaggio da contratto di lavoro a tempo determinato a quello a tempo indeterminato, da part-time a tempo pieno e viceversa). In aggiunta a ciò, vengono forniti dati su cassa integrazione, smart working, formazione, elementi retributivi aggiuntivi, strategie nell'ambito della work-life balance e dell'inclusione sul posto di lavoro. In questo biennio vengono pubblicati anche per la prima volta dati sulle promozioni ottenute sul lavoro.

L'ultimo capitolo, infine, offre una comparazione di alcuni dati relativi alle 499 aziende che hanno trasmesso il questionario sia in questo biennio che in quello precedente. Ciò permette di osservare concretamente l'andamento sulla base dello stesso campione.

In questo bienni non è invece stato possibile valutare i dati sui salari e sulle differenze salariali per genere, in quanto nel questionario non sono suddivisi tra tempo pieno e part-time. Questo è un problema perché viene completamente ignorata l'occupazione part-time che interessa prevalentemente le donne. Nel presente rapporto si rinuncia, inoltre, ai dati relativi al divario retributivo di genere (gender pay gap) provenienti da altre fonti, in quanto non possono rappresentare il campione qui descritto.

[1] Non si dispone purtroppo di cifre sull'occupazione media annua (dati sui flussi), ma solo sulla situazione del personale a fine anno (dati sullo stato esistente nell'ultimo giorno dell'anno rendicontato). In merito ai risultati del presente rapporto di ricerca va tenuto presente che alcuni settori economici altoatesini, come per esempio l'*agricoltura* e il *settore alberghiero e della ristorazione*, vantano una forte stagionalità nella produzione e che molte donne, soprattutto nel *settore alberghiero e della ristorazione*, svolgono lavori stagionali.

Figura 1
Il contenuto del rapporto in sintesi

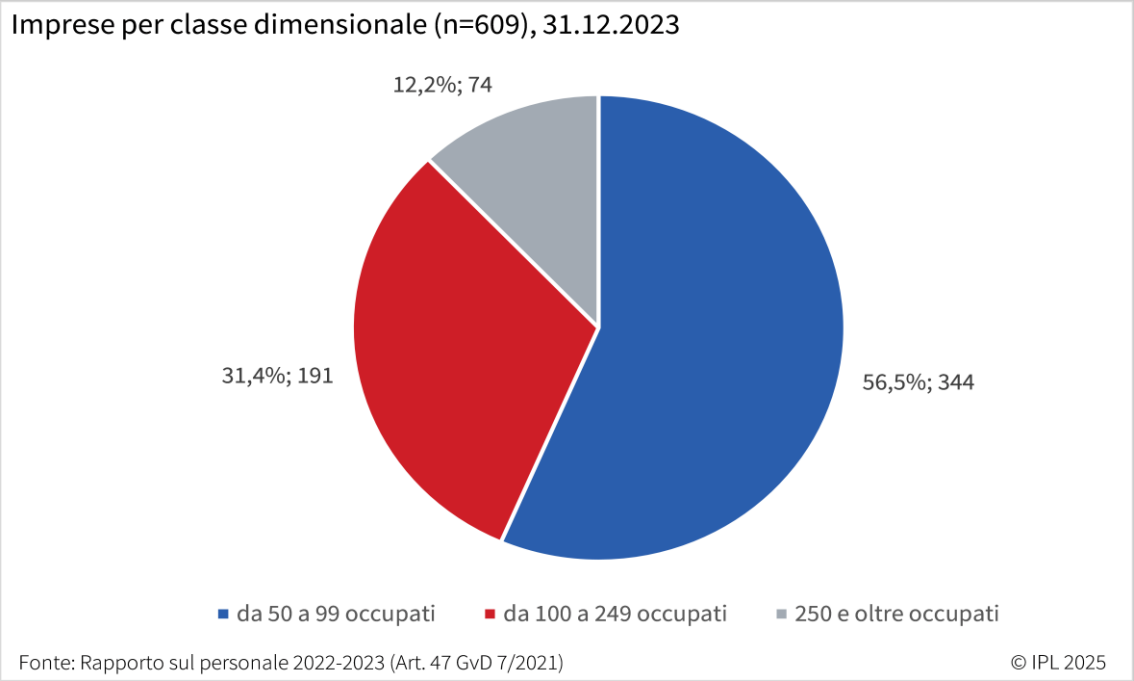
1 Personale al 31.12.2023

Questa volta il campione comprende 609 aziende e raggiunge così l'adesione più alta di tutti i bienni analizzati. Per la seconda volta il questionario contiene inoltre informazioni sugli accordi provinciali e aziendali stipulati dalle aziende: il 100% delle imprese ha aderito a un contratto provinciale e il 54,3%, in aggiunta, anche a un contratto aziendale. Queste informazioni non permettono di trarre delle conclusioni sulla situazione occupazionale dalla prospettiva di genere, ma in generale si può presupporre che questi accordi offrano, in combinazione con i contratti collettivi applicati, migliori condizioni di lavoro per tutti i dipendenti. Nel complesso, vengono applicati 82 contratti collettivi differenti.

Le imprese del campione sono state quindi suddivise per dimensione occupazionale.

La figura 2 dimostra che nel biennio 2022-2023 la maggioranza delle imprese, per la precisione 344 aziende (pari al 56,5% del campione), aveva da 50 a 99 dipendenti. Le imprese con 100-249 dipendenti erano 191 (ovvero il 31,4%), mentre le imprese con più di 250 dipendenti rappresentavano la quota minore (74 aziende, 12,2%).

Figura 2



Dall'analisi delle imprese per settori economici (tabella 1) emerge che la maggior parte delle aziende appartiene al *settore manifatturiero* (133; 21,8% del totale); segue il *commercio* (110 aziende; 18,1%), mentre al terzo posto troviamo il *settore alberghiero e della ristorazione* (94 aziende; 15,4%). Oltre la metà delle aziende che hanno risposto al questionario rientrano quindi in questi tre settori economici. Circa il 30% è poi costituito dai settori *edilizia* (54; 8,9%), *servizi professionali, scientifici e tecnici*[2] (52; 8,5%),

[2] Di seguito nel testo, semplicemente "servizi professionali".

trasporti e magazzinaggio (41; 6,7%), *sanità e assistenza sociale* (30; 4,9%) e *agricoltura e silvicoltura* (27; 4,4%).

Tabella 1

Imprese per settori economici 2023 (n=609)

Settore	Numero	Incidenza (%)
Agricoltura e silvicoltura	27	4,4
Attività manifatturiere	133	21,8
Energia e ambiente	8	1,3
Edilizia	54	8,9
Commercio	110	18,1
Trasporti e magazzinaggio	41	6,7
Settore alberghiero e della ristorazione	94	15,4
Informazione e comunicazione	15	2,5
Servizi finanziari e assicurativi	23	3,8
Servizi professionali, scientifici e tecnici	52	8,5
Sanità e assistenza sociale	30	4,9
Arte, intrattenimento e svago	6	1,0
Altri servizi	13	2,1
Amministrazione pubblica	3	0,5
Totale	609	100,0

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Infobox 1

La struttura delle imprese in Alto Adige

I dati analizzati in questo studio rispecchiano la realtà del mondo imprenditoriale altoatesino, composto soprattutto da microimprese e piccole imprese. Secondo gli ultimi dati ASTAT disponibili per il 2022, il 98,9% delle imprese altoatesine ha meno di 50 dipendenti (ASTAT, 2022a).

A fine 2023 le 609 aziende altoatesine occupavano complessivamente 116.234 persone, di cui 51.389 donne e 64.845 uomini. La quota femminile è pari al 44,2% e registra pertanto un aumento rispetto al biennio precedente.

Figura 3

Dipendenti per sesso al 31.12.2023 (n=609)

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d. lgs. 198/2006, modificato con legge 162/2021) © IPL 2025

Tabella 2

Dipendenti per sesso e qualifica al 31.12.2023 (n=609)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	92	713	805
Quadri	1.034	3.514	4.548
Impiegati/e	27.335	25.817	53.152
Operai/e	22.928	34.801	57.729
Totale	51.389	64.845	116.234
di cui persone con disabilità e categorie protette	1.180	1.401	2.581

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 46 D. Lgs. 7/2021) © IPL 2025

La tabella 2 mostra la suddivisione delle persone occupate per qualifica. Per il 2023 si sono rilevati a livello dirigenziale 713 uomini e solo 92 donne. La predominanza maschile si registra anche per quanto riguarda quadri (3.514 a 1.034), operai e operaie (34.801 a 22.928) e persone con disabilità o nelle categorie protette (1.180 donne rispetto a 1.401 uomini), ambito nel quale lo squilibrio di genere è meno marcato. L'unico livello a prevalenza femminile è dunque quello impiegatizio, nel quale si registrano 27.335 donne e 25.817 uomini.

Infobox 2

La suddivisione per settori economici

Le imprese analizzate nel presente studio sono attribuibili a 14 differenti settori economici. In questo biennio sono presenti per la prima volta anche aziende appartenenti al settore dell'*amministrazione pubblica*. In base alle norme vigenti, la partecipazione all'indagine sarebbe comunque obbligatoria per tutte le imprese, ma purtroppo finora solo pochi enti pubblici vi hanno preso parte. Il numero di aziende (3) resta infatti ancora troppo esiguo per avere significatività statistica, quindi non è comunque stato possibile trattare in modo specifico questo settore. Si spera che in futuro il questionario venga compilato da più enti pubblici, in modo da poter fornire materiale sufficiente per il confronto con le imprese private.

L'analisi delle persone occupate per genere e settore economico (tabella 3) evidenzia una prevalenza di donne nel settore *sanità e assistenza sociale* (76,5%). Nei *servizi professionali* rappresentano il 66,3%, in *arte, intrattenimento e svago* il 51,4% e nel *commercio* il 51,1%. Le donne sono invece in forte minoranza nell'*edilizia*, dove la quota femminile ammonta solo all'8,9%. Anche nel settore *approvvigionamento energetico e idrico* e nelle *attività manifatturiere* la quota di donne è relativamente bassa (rispettivamente 19,7% e 22,6%).

Tabella 3

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

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

1.1 Tasso di femminilizzazione nelle imprese rilevate

In questa sezione si analizza la quota femminile sul numero complessivo delle persone occupate nelle 609 imprese del campione. Dal forte squilibrio che spesso emerge si può capire, per esempio, quanto sia difficile per le donne raggiungere posizioni apicali o affermarsi in determinati settori.

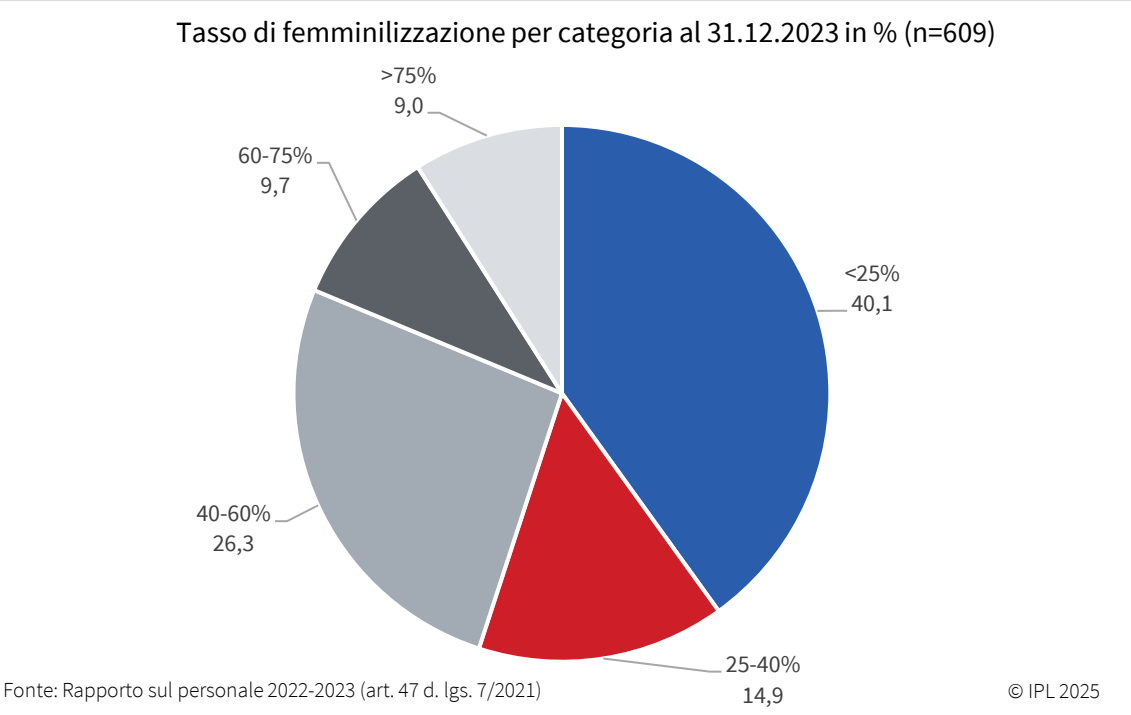
Partendo dal tasso di femminilizzazione sono state costituite cinque classi per misurare il grado di equilibrio o di squilibrio di genere nelle imprese, il quale può essere a svantaggio sia delle donne che degli uomini. Le imprese sono state così classificate:

- Tasso di femminilizzazione inferiore al 25% → segregazione di genere a sfavore delle donne
- Tasso di femminilizzazione tra il 25% e il 40% → squilibrio di genere a svantaggio delle donne
- Tasso di femminilizzazione tra il 40% e il 60% → equilibrio di genere
- Tasso di femminilizzazione tra il 60% e il 75% → squilibrio di genere a sfavore degli uomini
- Tasso di femminilizzazione superiore al 75% → segregazione di genere a sfavore degli uomini

La figura 4 mostra in dati percentuali il tasso di femminilizzazione nelle imprese secondo le suddette classi. Nel 40,1% delle imprese prevalgono nettamente gli uomini, con le donne che rappresentano meno del 25%; solo nell'8,7% delle imprese, invece, la

situazione è capovolta. Un dato sicuramente positivo è che nel 26,3% delle aziende vige un sostanziale equilibrio di genere, tuttavia nel 14,9% delle imprese emerge uno squilibrio a sfavore delle donne, con un tasso di femminilizzazione tra il 25% e il 40%. Nel 9,7% delle aziende le donne rappresentano invece dal 60% al 75% del personale, con un conseguente disequilibrio a sfavore degli uomini. Nel 9,0% delle imprese le donne superano il 75%, il che comporta una segregazione a sfavore degli uomini.

Figura 4



Nella tabella 4 le classi elaborate vengono rapportate ai vari settori economici. Dall'analisi emerge che le aziende appartenenti ai settori *edilizia* e *attività manifatturiere* presentano più frequentemente uno squilibrio di genere a sfavore delle donne, mentre il *commercio* è il settore maggiormente rappresentato in tutte le cinque classi. Ciò significa che la struttura occupazionale è molto eterogenea per quanto concerne il rapporto di genere. Un dato positivo è sicuramente che nella maggior parte delle imprese analizzate (160) vige un sostanziale equilibrio di genere. 69 di queste aziende operano nel *settore alberghiero e di ristorazione,* comparto in cui vi sono tuttavia anche 15 aziende con una prevalenza di donne (quindi con uno squilibrio a sfavore degli uomini). Il settore *sanità e assistenza sociale* evidenzia, invece, una segregazione a sfavore degli uomini, con ben 25 imprese in cui si registra un tasso di femminilizzazione superiore al 75%.

Tabella 4

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

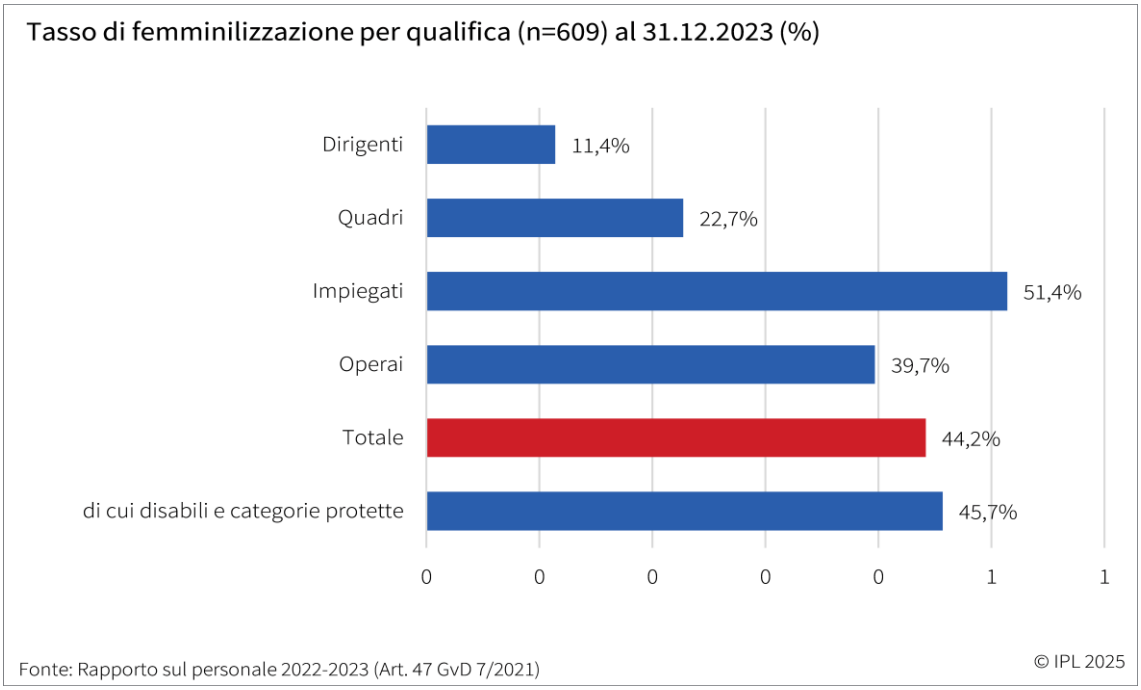
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d.lgs. 7/2021) © IPL 2025

1.1.1 Il tasso di femminilizzazione nella categoria dirigenziale

L'analisi per qualifica (figura 5) rivela che le donne in posizione apicale rappresentano solo l'11,4% del totale, mentre nella categoria impiegatizia raggiungono il 51,4%. Rispettivamente il 22,7% dei quadri e il 39,7% del personale operaio è invece di genere femminile, così come il 45,7% di quello con disabilità.

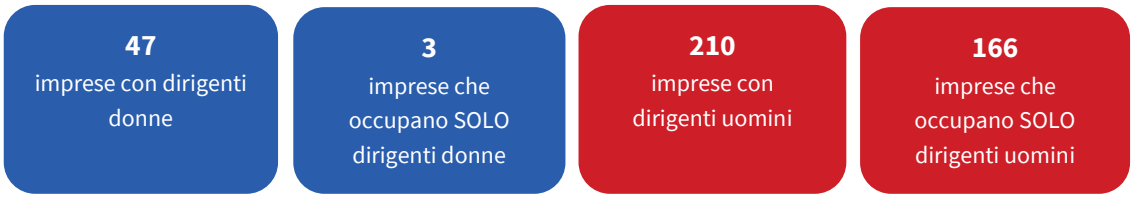
Il tasso di femminilizzazione complessivo è di circa il 44,2%. Per tutte le qualifiche in cui le donne sono in minoranza, si registra comunque un lieve aumento rispetto al biennio precedente, il che è espressione di un certo (seppur lento) miglioramento nell'occupazione femminile.

Figura 5



La figura 6 illustra quante delle 213 imprese che hanno segnalato la presenza di dirigenti nel proprio personale hanno una dirigenza mista femminile e maschile e quante invece hanno solo dirigenti donne o solo dirigenti uomini.

Figura 6
Numero di imprese con (solo) dirigenti donne e uomini 2023 (n=213)



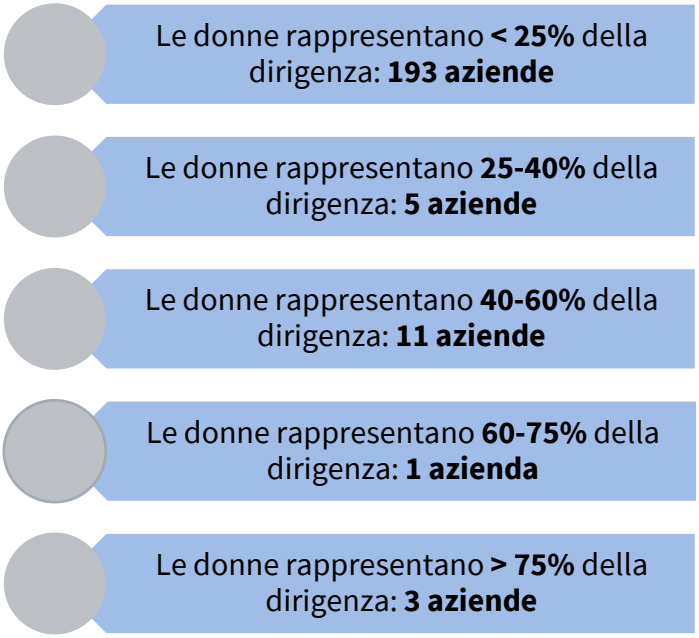
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

In 47 delle 213 imprese lavorano dirigenti donne, ma solo tre di queste 47 aziende hanno una dirigenza solo femminile. Per contro, 210 aziende hanno anche dirigenti uomini e 166 dirigenze sono esclusivamente al maschile. Ciò significa che nel 79,4% dei casi la dirigenza è composta solo da uomini.

La figura 7 mostra invece l'equilibrio e lo squilibrio di genere (in base alle classi precedentemente illustrate) tra il personale dirigente. In 193 imprese su 213 vi è uno squilibrio di genere nella categoria dirigenziale a sfavore delle donne. Sono invece solo tre le imprese nelle quali le dirigenti superano il 75%. In cinque aziende esiste una segregazione a sfavore delle donne, mentre in un'impresa una segregazione a sfavore degli uomini. Un rapporto equilibrato si trova in undici imprese che hanno il 40-60% di dirigenti donne. Oltre il 90% delle imprese hanno meno del 25% di dirigenti donne: ciò significa che i vertici aziendali continuano a essere di dominio maschile, mentre le

donne devono tuttora confrontarsi con il "soffitto di cristallo" quando si tratta di avanzamenti di carriera.

Figura 7
Percentuale di donne nella dirigenza per classi al 31.12.2023 (n=213)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Infobox 3

Imprese femminili in Alto Adige

Secondo i dati della Camera di commercio di Bolzano, il numero di imprese femminili, ossia di imprese guidate da donne, è in continuo aumento. Nel 2023 è cresciuto dell'1,2%, ovvero di 137 imprese. Pertanto, alla fine del 2023 risultavano iscritte nel Registro Imprese della Camera di commercio 11.251 imprese femminili, il che corrisponde al 18,3% di tutte le imprese altoatesine (Camera di commercio di Bolzano, 2024). Secondo i dati dell'IRE, il 27,4% di queste è attivo nel settore dei *servizi*, il 25,9% nel *settore alberghiero e di ristorazione* e il 24,9% in *agricoltura*.

In genere le donne hanno un livello di istruzione maggiore e rappresentano poco più della metà della popolazione (ASTAT, 2023a). Ciononostante, i dati del presente studio evidenziano che a livello dirigenziale e di organi vari le donne sono sottorappresentate. Quindi, il cosiddetto "soffitto di cristallo" (la "barriera invisibile" che le donne, nonostante la loro istruzione, devono affrontare quando vorrebbero avanzare a posizioni dirigenziali e di management, un ostacolo dovuto a cause strutturali e ideologiche) continua a esistere. In un'ottica di promozione economica, anche l'Alto Adige ha tuttavia scoperto le potenzialità delle forze femminili, pertanto le imprenditrici (autonome e professioniste) sono destinatarie di interventi di sostegno deliberati ad aprile 2023 e possono ora richiedere un contributo provinciale fino a un massimo di 20.000 euro. L'obiettivo dell'intervento è facilitare la conciliazione vita-lavoro delle donne e impedire che si astengano dal lavoro autonomo o dall'imprenditoria a causa dell'impossibilità di combinare professione e impegni familiari (Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige News, 2023).

Dalla tabella 5 emerge chiaramente che le dirigenti mancano completamente in quattro settori economici, vale a dire *agricoltura e silvicoltura, informazione e comunicazione, arte, intrattenimento e svago* e nelle tre aziende dell'*amministrazione pubblica*.

Tabella 5
Dirigenti per sesso e settore al 31.12.2023 (n=213)

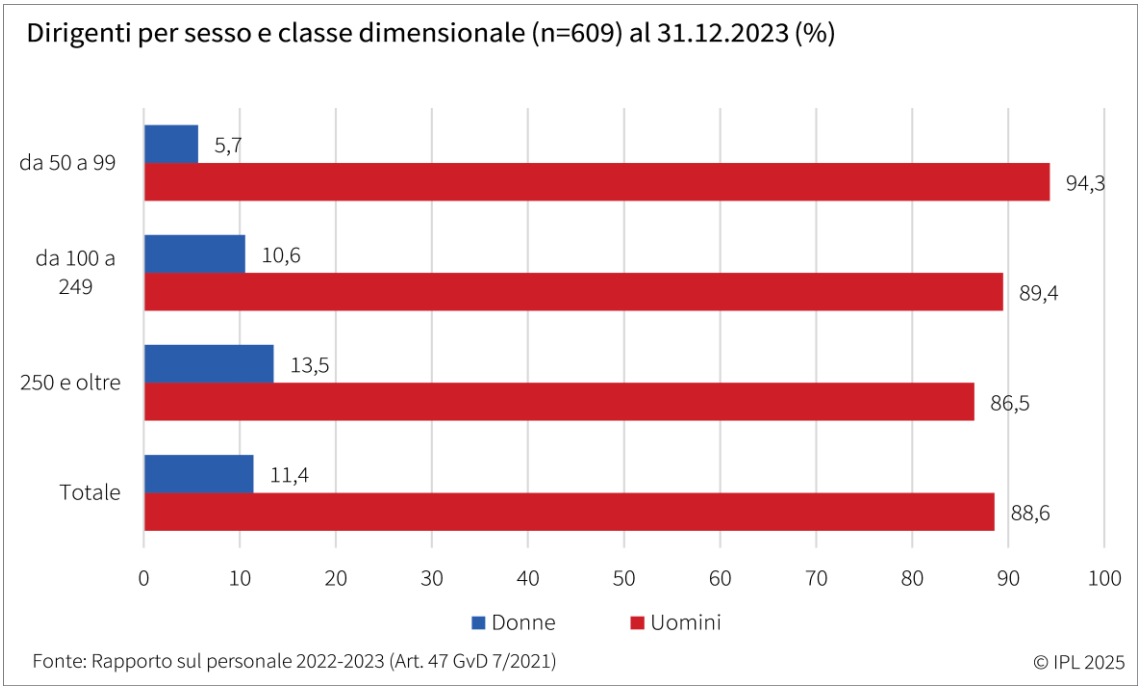
Settore	Dirigenti donne	Dirigenti uomini	% donne
Agricoltura e silvicoltura	-	21	-
Attività manifatturiere	20	273	6,8
Energia e ambiente	1	10	9,1
Edilizia	3	31	8,8
Commercio	35	136	20,5
Trasporti e magazzinaggio	6	41	12,8
Settore alberghiero e della ristorazione	1	1	50,0
Informazione e comunicazione	-	30	0,0
Servizi finanziari e assicurativi	16	91	15,0
Servizi professionali, scientifici e tecnici	7	66	9,6
Sanità e assistenza sociale	2	3	40,0
Arte, intrattenimento e svago	-	3	0,0
Altri servizi	1	3	25,0
Amministrazione pubblica	-	4	0,0
Totale	92	713	11,4

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Dai dati risulta che, almeno in parte, nei settori con un'alta occupazione femminile è più probabile trovare anche dirigenti donne. Nel *settore alberghiero e di ristorazione*, dove poco più della metà del personale occupato è formato da lavoratrici, si registra infatti anche la più alta quota di dirigenti donna, pari al 50,0%. Nel settore *sanità e assistenza sociale* il 40,0% dei dirigenti è di genere femminile, seguito dal settore *altri servizi* con il 25,0% e dal *commercio* con il 20,5%. Relativamente poche dirigenti si trovano, invece, in *servizi professionali* e *servizi finanziari e assicurativi*, nonostante in questi settori la quota di donne sia rispettivamente del 56,3% e del 48,1%.

In rapporto alla dimensione aziendale (figura 8) emerge che il 13,5% delle dirigenti lavora in imprese con 250 o più dipendenti: ciò significa che le donne hanno maggiori opportunità di salire ai vertici in aziende in cui, verosimilmente, vi è più di un dirigente. Infatti, nonostante la maggior parte delle imprese abbia da 50 a 99 dipendenti, solo nel 5,7% di queste operano delle dirigenti; tra le imprese con 100-249 dipendenti, invece, il tasso di femminilizzazione tra il personale dirigente è del 10,6%.

Figura 8


Dirigenti per sesso e classe dimensionale (n=609) al 31.12.2023 (%)
da 50 a 99
5,7
94,3
da 100 a 249
10,6
89,4
250 e oltre
13,5
86,5
Totale
11,4
88,6
0
10
20
30
40
50
60
70
80
90
100
Donne
Uomini
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)
© IPL 2025

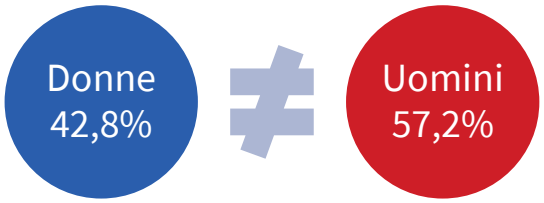
2 Rapporti di lavoro e tipologie contrattuali

Il questionario compilato dalle imprese contiene anche informazioni dettagliate sulle tipologie contrattuali e sui rapporti di lavoro al 31.12.2023. Questi dati rilevano quante persone lavorano a tempo indeterminato e quante a tempo determinato, nonché la quota di persone occupate a part-time per entrambe le suddette tipologie contrattuali. Sulla base di queste informazioni si può quindi anche capire se esistano o meno differenze di genere in relazione alla stabilità dell'occupazione e alla quantità di lavoro.

2.1 Contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato

Il numero di uomini con contratto a tempo indeterminato (54.230) è superiore a quello delle donne (40.610); pertanto, il rapporto è di 57,2% a 42,8%. Rispetto al campione del biennio 2021-2022 (nel quale le donne rappresentavano il 41,8%), il rapporto è quindi leggermente più equilibrato.

Figura 9
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato, 2023 (n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Dall'analisi per qualifica (tabella 6) risulta che il rapporto di genere più equilibrato si trova nel personale impiegatizio a tempo indeterminato, il 50,1% del quale è di genere femminile. Sempre facendo riferimento al personale a tempo indeterminato, è però donna solo l'11,5% di tutto il personale dirigente e il 22,7% dei quadri. Tra le persone con disabilità, il tasso di femminilizzazione è invece abbastanza alto (45,1%).

Tabella 6

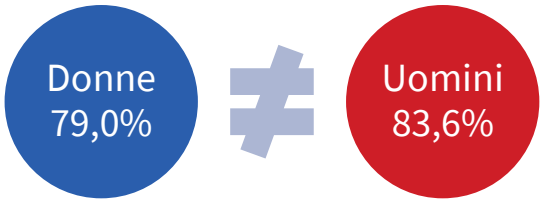
Dipendenti a tempo indeterminato per sesso e qualifica al 31.12.2023 (n=609)

Dipendenti a tempo indeterminato					Incidenza su occupazione totale		
Qualifica	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**% donne**	**% donne**	**% uomini**	**% totale**
Dirigenti	90	694	784	11,5	97,8	97,3	97,4
Quadri	1.019	3.479	4.498	22,7	98,5	99,0	98,9
Impiegati/e	22.875	22.826	45.701	50,1	83,7	88,4	86,0
Operai/e	16.626	27.231	43.857	37,9	72,5	78,2	76,0
Totale	40.610	54.230	94.840	42,8	79,0	83,6	81,6
di cui persone con disabilità e categorie protette	1.036	1.259	2.295	45,1	87,8	89,9	88,9

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Figura 10

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

Se si prende in considerazione la quota dei contratti a tempo indeterminato sul totale delle persone occupate al 31.12.2023 (ultime tre colonne della tabella 6), si osserva che il 79,0% delle donne lavora a tempo indeterminato, mentre tra gli uomini è l'83,6%. La differenza nella distribuzione dei contratti a tempo indeterminato per genere è quindi di 4,6 punti percentuali a favore degli uomini. La percentuale di contratti a tempo indeterminato scende a 72,5% tra le operaie e a 78,2% tra gli operai. Nonostante tra il personale dirigente quasi tutte le persone occupate abbiano un contratto di lavoro a tempo indeterminato, spicca il fatto che la quota femminile, pari al 97,8%, questa volta è maggiore rispetto a quella degli uomini, per i quali è del 97,3%.

Per quanto concerne le persone con contratti a tempo determinato (tabella 7), e quindi in condizioni di lavoro precarie, a fine 2023 erano 19.320, di cui 9.905 donne (51,3%) e 9.415 uomini (48,7%). Analizzando questo dato per qualifica si vede che la quota di donne con un posto a tempo determinato è più alta tra il personale impiegatizio, nel quale raggiunge il 60,2%, seguito dalle persone con disabilità (50,4%). Tra le operaie, il 46,8% lavora con un contratto a tempo determinato, mentre nella categoria dirigenziale la quota femminile è sorprendentemente bassa (9,5%). Anche tra i quadri con contratto a tempo determinato, infine, prevalgono gli uomini.

Tabella 7

Dipendenti a tempo determinato per sesso e qualifica al 31.12.2023 (n=609)

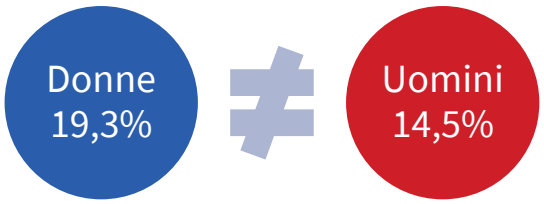
Dipendenti a tempo determinato					Incidenza su occupazione totale		
Qualifica	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**% donne**	**% donne**	**% uomini**	**% totale**
Dirigenti	2	19	21	9,5	2,2	2,7	2,6
Quadri	15	35	50	30,0	1,1	1,0	1,1
Impiegati/e	3.943	2.608	6.551	60,2	14,4	10,1	12,3
Operai/e	5.945	6.753	12.698	46,8	25,9	19,4	22,0
Totale	9.905	9.415	19.320	51,3	19,3	14,5	16,6
di cui persone con disabilità e categorie protette	140	138	278	50,4	11,9	9,9	10,8

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Il 19,3% delle persone occupate sono donne con contratto a tempo determinato, mentre gli uomini con lo stesso tipo di contratto sono invece il 14,5%, con uno scarto di 4,8 punti percentuali. Il rapporto risulta un po' più equilibrato rispetto al precedente biennio, anche se in particolare le operaie lavorano molto più frequentemente a tempo determinato (25,9%) rispetto agli operai (19,4%).

Figura 11

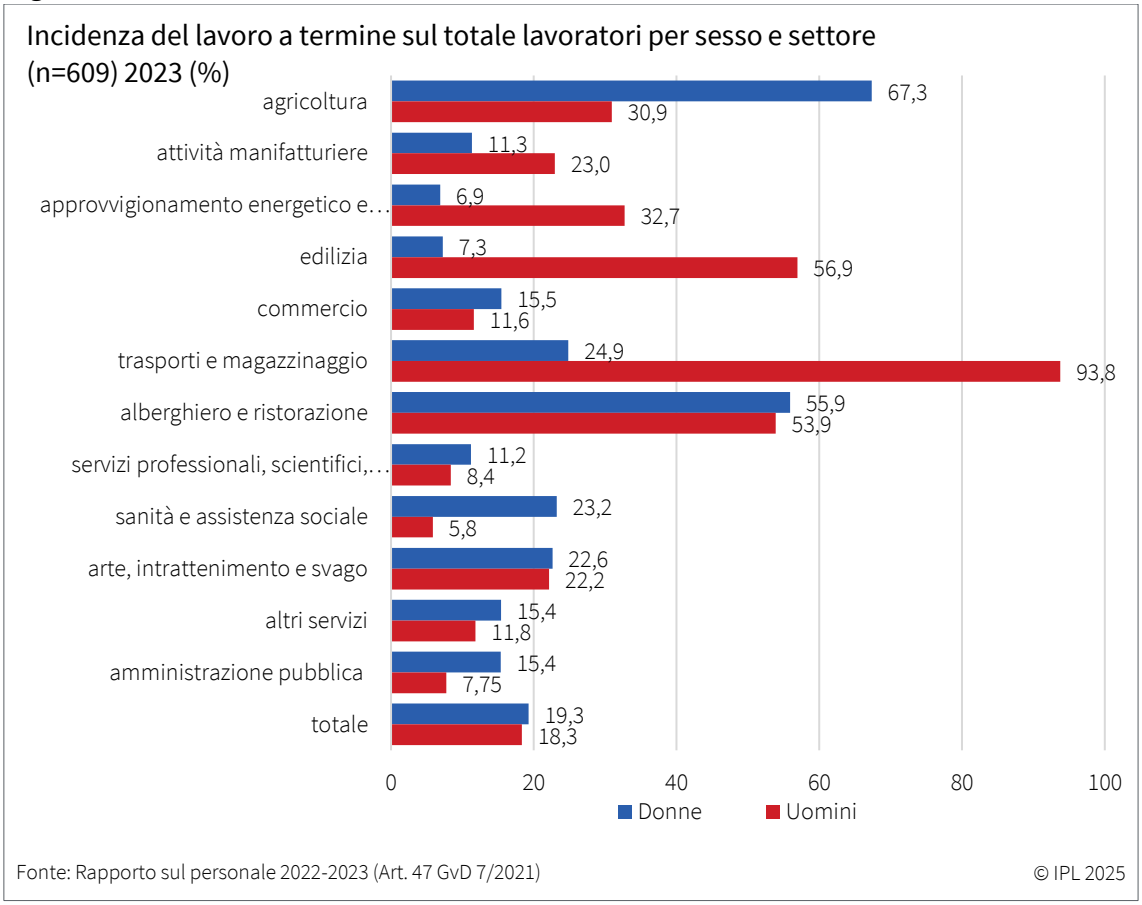
Incidenza delle persone occupate a tempo determinato sull'occupazione complessiva, 2023 (n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

L'analisi delle persone occupate con contratto a tempo determinato per settore economico (figura 12) indica che la distribuzione per genere varia molto da settore a settore. La maggiore discrepanza per genere si trova nel settore *trasporti e magazzinaggio*, nel quale ha un'occupazione a tempo determinato il 93,8% degli uomini contro appena il 24,9% delle donne. Anche in *edilizia* si riscontra un ampio divario, con il 56,9% degli uomini rispetto ad appena il 7,3% delle donne. In *agricoltura e silvicoltura*, in rapporto al totale di persone occupate, hanno invece un contratto a tempo determinato molte più donne (67,3%) che uomini (30,9%). Risultano infine abbastanza equilibrati il *settore alberghiero e della ristorazione* (55,9% di donne e 53,9% di uomini) e il settore *arte, intrattenimento e svago* (22,6% donne e 22,2% uomini).

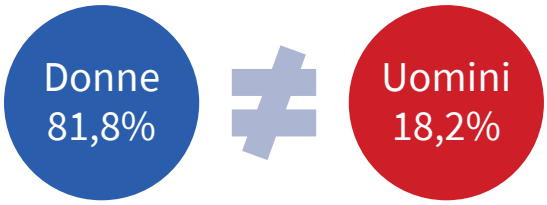
Figura 12



2.2 Occupazione a tempo parziale

Il lavoro a part-time è particolarmente diffuso sia tra le donne con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato. Lo conferma anche la presente analisi. Nelle 609 imprese rispondenti, l'81,8% di tutti i contratti a tempo parziale riguarda donne, e solo il 18,2% uomini.

Figura 13
Contratti part-time al 31.12.2023 (n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Tabella 8
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

Sul numero totale di persone occupate, il 50,3% di tutte le donne e solo l'8,9% di tutti gli uomini (tabella 8) hanno un contratto part-time. La percentuale più alta di donne che lavorano a tempo parziale si trova tra le persone con disabilità (70,7%); in questo caso, però, anche la quota di uomini a part-time è abbastanza alta (37,7%). Tra le operaie la quota è pari al 62,2%, tra le impiegate al 41,5% e tra i quadri al 23,0%. La minore differenza di genere si trova a livello dirigenziale: lavora a tempo parziale il 6,5% di tutte le dirigenti donna e l'1,5% di tutti i dirigenti uomini.

Osservando i dati sul part-time suddivisi per contratto a tempo determinato/indeterminato, emerge che 21.586 donne lavorano part-time con contratto a tempo indeterminato contro i soli 4.157 uomini. Il tasso di femminilizzazione è quindi pari all'83,9% (tabella 9). L'analisi per qualifica rivela che in tutte le qualifiche (fatta eccezione per la categoria dirigenziale) oltre tre quarti delle persone che lavorano a tempo parziale e hanno un contratto a tempo indeterminato sono donne. Se si rapportano i dati al numero totale di persone occupate (ultime due colonne in tabella 9), le differenze di genere sono ancora più evidenti: su tutte le donne occupate il 42,0% lavora a part-time a tempo indeterminato, mentre tra gli uomini è solo il 6,4%. Il fenomeno è particolarmente marcato nella categoria operaia, dove questa tipologia di contratto interessa una donna su due rispetto al 7,6% degli uomini.

L'analisi per settore evidenzia una quota femminile particolarmente alta nei *servizi finanziari e assicurativi* (96,0%) e nel settore *sanità e assistenza sociale* (91,6%). In rapporto, nell'*edilizia* (53,8%) e nel settore *arte, intrattenimento e svago* (60,9%) lavorano con un contratto part-time a tempo indeterminato molte meno donne.

Tabella 9
Dipendenti con contratto part-time a tempo indeterminato per sesso e qualifica al 31.12.2023 (n=609)

Dipendenti con contratto part-time a tempo indeterminato					Incidenza su occupazione totale	
Qualifica	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**% donne**	**% donne**	**% uomini**
Dirigenti	6	6	12	50,0	6,5	0,8
Quadri	230	47	277	83,0	22,2	1,3
Impiegati/e	9.587	1.449	11.036	86,9	35,1	5,6
Operai/e	11.763	2.655	14.418	81,6	51,3	7,6
Totale	21.586	4.157	25.743	83,9	42,0	6,4
di cui persone con disabilità e categorie protette	738	453	1191	62,0	62,5	32,3

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Come illustrato in tabella 10, quasi tre quarti di tutte le persone occupate a tempo parziale con contratto a tempo determinato sono donne (72,8%). Nel complesso, 5.857 persone lavorano in part-time a tempo determinato: di queste 4.264 sono donne e 1.593 uomini. In rapporto al numero totale delle persone occupate, ciò corrisponde al 10,5% delle donne e solo al 2,9% di tutti gli uomini. La quota femminile più alta si registra nella categoria impiegatizia, dove raggiunge il 77,7%, seguita da quella operaia con il 69,8%.

Tabella 10
Contratti part-time a tempo determinato per sesso e qualifica al 31.12.2023 (n=609)

Dipendenti con contratto part-time a tempo determinato					Incidenza su occupazione totale	
Qualifica	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**% donne**	**% donne**	**% uomini**
Dirigenti	-	5	5	-	-	0,7
Quadri	8	6	14	57,1	0,8	0,2
Impiegati/e	1.766	507	2.273	77,7	7,7	2,2
Operai/e	2.490	1075	3.565	69,8	15,0	3,9
Totale	4.264	1.593	5.857	72,8	10,5	2,9
di cui persone con disabilità e categorie protette	96	75	171	56,1	9,3	6,0

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Dallo studio per settori emerge che in *agricoltura e silvicoltura* vi è la quota più alta di donne con part-time a tempo determinato (90,8%). Anche nel settore *sanità e assistenza sociale* (88,5%) e nel *commercio* (75,2%) la percentuale femminile è molto elevata.

Purtroppo, il questionario non permette di analizzare l'esatta percentuale dell'orario di lavoro (part-time al 50%, 75% o altra percentuale). Non è chiaro nemmeno se l'occupazione part-time sia o meno una scelta delle persone interessate, oppure quanto spesso il part-time venga scelto dalle donne per esigenze di conciliazione vita-lavoro o quanti posti a part-time vengano accettati per mancanza di posti di lavoro a tempo

pieno; in quest'ultimo caso, il part-time è prestabilito dall'impresa e non una libera scelta della lavoratrice o del lavoratore.

Excursus

Il gender pay gap

I dati appena illustrati dimostrano come l'occupazione part-time sia tuttora un fenomeno prevalentemente femminile. Il fatto che le donne abbiano spesso orari di lavoro ridotti a causa della famiglia e delle esigenze di cura si riflette in misura determinante sul cosiddetto gender pay gap, ovvero sul divario salariale di genere. Si aggiungono poi ulteriori aspetti che, nell'insieme, si ripercuotono sulle differenze di salario: le donne svolgono più frequentemente mansioni mal retribuite, per esempio nel settore sociale o della cura, nelle vendite o nell'ambito delle pulizie, e (nonostante, come detto, siano ormai più istruite degli uomini) più di rado in posizioni di vertice. Ciononostante, le donne guadagnano spesso meno dei colleghi uomini, anche se hanno la stessa qualifica e svolgono lo stesso lavoro. In questo caso si tratta di una palese discriminazione di genere che evidenzia quanto il divario salariale sia dovuto a fattori culturali che si esprimono, per esempio, attraverso la preferenza di uomini in contesti istituzionali e politici o in strutture di stampo maschile sul mercato del lavoro.

Le valutazioni effettuate dall'IPL sulla base di dati dell'INPS hanno dimostrato che nel 2023 le donne in Alto Adige guadagnavano in media 19.822 euro lordi contro 30.678 euro degli uomini. Considerando solamente le persone occupate a tempo pieno nel privato, nel 2023 il gender pay gap ammontava al 17,3%. Il divario maggiore si registra nella categoria dirigenziale (23,4%), seguita da quella impiegatizia (22,6%). Per i quadri e la categoria operaia ammonta rispettivamente a 14,6% e 15,7%, che sono valori sotto la media; comunque, in tutte le qualifiche si osserva una rilevante differenza salariale. Anche le ultime analisi disponibili dell'ASTAT per il 2023 indicano un divario salariale nel settore privato del 17,3% (senza significative variazioni rispetto al 2022). Nell'*amministrazione pubblica*, invece, il divario sembrerebbe scendere al 14,2%. Nel complesso, il divario retributivo aumenta con l'età (ASTAT, 2023).[3]

Il gender pay gap negli ultimi 10 anni non è particolarmente cambiato, anche perché trasformare norme sociali e ruoli culturali richiede tempo. Uno sviluppo duraturo, infatti, presuppone sempre un cambio di mentalità all'interno della società. Solo così sarà possibile scardinare i tipici ruoli di genere nella distribuzione del lavoro domestico e di quello retribuito per raggiungere la parità tra donne e uomini sul mercato del lavoro.

Anche se secondo l'indagine sulle famiglie effettuata dall'ASTAT il 99% della popolazione altoatesina auspica una suddivisione equa del lavoro di cura, la partecipazione effettiva degli uomini in molti settori è ancora pari a zero. Oltre il 50% delle persone intervistate ha indicato che le attività legate alla cura dei figli vengono principalmente svolte dalla madre. Quando tuttavia si tratta di attività meno legate alla pura assistenza, come per esempio il tempo libero, la quota di partecipazione dei padri sale (ASTAT, 2022). I dati dimostrano chiaramente che molte famiglie riconoscono la problematica, ovvero che la cura familiare viene presa in carico in gran parte dalle donne (costrette così a scegliere lavori a part-time con una retribuzione inferiore), ma la discrepanza tra la mentalità sociale e la realtà fa capire che mancano stimoli politici in questo senso. Questi sarebbero infatti importanti in particolare nelle aree rurali per creare una nuova consapevolezza.

[3] Purtroppo non è stato possibile utilizzare i dati salariali contenuti nel questionario del presente studio in quanto non sono suddivisi per tempo pieno e part-time, dando così un quadro distorto della situazione reale. Per questo motivo sono stati utilizzati dati di altre fonti per illustrare la problematica.

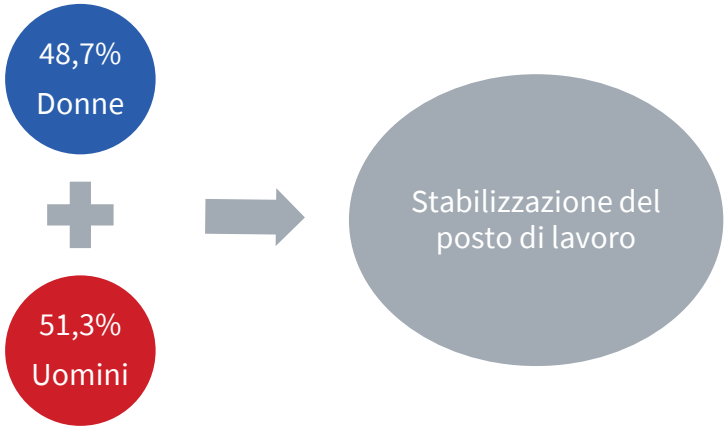
Uno strumento importante è la direttiva UE 2023/970 che dovrà essere recepita dai Paesi membri entro giugno 2026. Essa è basata sul principio di **"parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"**. La normativa sulla trasparenza retributiva prevede che tutte le strutture salariali debbano essere rivelate già al momento della candidatura. Le lavoratrici e i lavoratori avranno così in futuro un diritto di informazione sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, per posizioni analoghe in azienda. Attraverso una maggiore trasparenza si arriva anche all'inversione dell'onere di prova a favore delle lavoratrici e dei lavoratori: lo scopo è impedire discriminazioni retributive e abbattere barriere sul mercato del lavoro, in particolare per le donne.

2.3 La trasformazione dei contratti

Oltre a rilevare i rapporti di lavoro, il questionario tratta anche la trasformazione dei contratti, ovvero il passaggio da un rapporto di lavoro a tempo determinato a quello a tempo indeterminato all'interno della stessa impresa (inteso qui come un salto professionale verso un rapporto di lavoro stabile), nonché la trasformazione di posti di lavoro a tempo pieno in posti a part-time e viceversa.

Nel 2023 il 48,7% dei passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato riguardava le lavoratrici. Il rapporto di genere risulta, pertanto, quasi equilibrato.

Figura 14
Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, 2023 (n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Come illustrato in tabella 11, alla fine del 2023 ci sono stati 7.549 passaggi da rapporti a tempo determinato a rapporti a tempo indeterminato, distribuiti tra 507 imprese. 3.677 (48,7%) trasformazioni interessavano donne e 3.874 uomini, il che mostra un rapporto di genere quasi perfettamente equilibrato. La maggior parte dei passaggi ha interessato personale impiegatizio e operaio. Tra il personale dirigente e i quadri la quota è minore in quanto in queste categorie si registrano meno rapporti di lavoro a tempo determinato, tuttavia la quota tra le dirigenti sul totale delle persone occupate (2,4%) è nettamente superiore a quella degli uomini (0,9%).

Tabella 11
Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato per qualifica al 31.12.2023 (n=507)

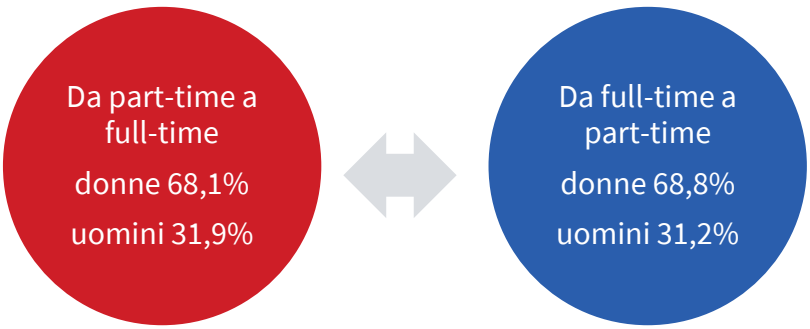
Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato					Incidenza su occupazione totale	
Qualifica	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**% donne**	**% donne**	**% uomini**
Dirigenti	2	6	8	25,0	2,4	0,9
Quadri	8	16	24	33,3	0,9	0,5
Impiegati/e	2.258	1.663	3.921	57,6	8,7	6,9
Operai/e	1409	2.187	3.596	39,2	6,6	6,9
Totale	3.677	3.872	7.549	48,7	7,6	6,5
di cui persone con disabilità e categorie protette	55	55	110	50,0	4,8	4,2

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

L'analisi per comparti economici evidenzia in rapporto numeri alti per il *commercio* (1.336 trasformazioni contrattuali, di cui il 56,2% interessa le donne) e per il settore delle *attività manifatturiere* (1.054 trasformazioni di contratti, di cui il 26,9% per donne). Ciò significa che oltre la metà di tutte le trasformazioni ricade su questi due settori. Anche nei *servizi professionali* si registrano 410 trasformazioni, di cui il 58,2% per donne. Segue l'*edilizia* con 265 trasformazioni contrattuali, di cui solo 22 riguardanti donne (7,7%). Questo è dovuto ovviamente alla bassa percentuale di donne presenti in questo settore.

Tutte le classi dimensionali aziendali hanno evidenziato trasformazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato. Tuttavia, in rapporto ai numeri di persone occupate nelle tre classi dimensionali, emerge che questa tipologia di modifica contrattuale viene proposta più frequentemente nelle imprese che hanno più di 250 dipendenti.

Figura 15
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

Altro tema importante è l'aumento o la riduzione dell'orario di lavoro, cioè il passaggio da part-time a tempo pieno e viceversa (figura 15). Nel 2023 gli aumenti dell'orario di lavoro, registrati da 316 imprese del campione, hanno interessato per il 68,1% le donne e per il 31,9% gli uomini. 334 imprese hanno invece segnalato riduzioni dell'orario di

lavoro da tempo pieno a part-time: in questo caso, il tasso di femminilizzazione è pari al 68,8%. Ciò significa che sono ancora soprattutto le donne a passare al part-time, presumibilmente sempre a causa dello svolgimento del lavoro di cura e domestico.

Come illustrato nella seguente tabella 12, in totale 1.517 donne sono passate dal tempo parziale a tempo pieno. La quota di donne più elevata si riscontra nella categoria impiegatizia (75,5%), mentre tra operaie e operai è molto inferiore (52,4%).

Tabella 12
Trasformazioni da part-time a full-time 2023 (n=316)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne
Dirigenti	1	1	2	50
Quadri	21	8	29	72,4
Impiegati/e	1.122	364	1.486	75,5
Operai/e	373	339	712	52,4
Totale	1.517	712	2.229	68,1
di cui persone con disabilità e categorie protette	20	11	31	64,5

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

La riduzione dell'orario di lavoro (ovvero il passaggio da tempo pieno a part-time) ha riguardato 1.326 donne (tabella 13). Salta all'occhio la ripetizione della tendenza illustrata nella tabella precedente: la quota di donne più alta si registra a livello impiegatizio (75,6%) ed è molto inferiore tra operaie e operai (54,6%).

Tabella 13
Trasformazioni da full-time in part-time 2023 (n=334)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne
Dirigenti	-	2	2	0,0
Quadri	15	7	22	68,2
Impiegati/e	976	315	1.291	75,6
Operai/e	335	278	613	54,6
Totale	1.326	602	1.928	68,8
di cui persone con disabilità e categorie protette	17	14	31	54,8

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Queste trasformazioni contrattuali avvengono soprattutto nelle imprese di dimensioni maggiori. Dato che i part-time riguardano in prevalenza donne, non sorprende neanche che le trasformazioni avvengano in particolare nel *commercio* (49,6% del totale), uno tra i settori con la più alta percentuale di lavoratrici.

3 Situazione del personale e turnover

La sezione del questionario dedicata alle entrate e alle uscite delle persone occupate permette di calcolare le oscillazioni di organico tra il 2022 e le 2023. Inoltre, è possibile conoscere i motivi della cessazione dei rapporti di lavoro.

Per la prima volta una sezione del questionario riporta anche le promozioni effettuate. In aggiunta si trovano dati su aspettative per paternità e maternità, congedi parentali facoltativi, cassa integrazione, partecipazione a corsi di formazione nonché sullo smart working.

3.1 Entrate e uscite

Come si può evincere dalla tabella 14, il numero di donne è cresciuto in tutte le qualifiche. Si tratta di un dato positivo che indica un aumento complessivo della partecipazione femminile. Tra il personale impiegatizio le donne sono aumentate più degli uomini (1.361 contro 1.045), un rapporto che emerge anche a livello dirigenziale (9 donne entrate, 20 uomini usciti). Nel complesso, tra il 2022 e il 2023 il personale è cresciuto di 4.705 unità.

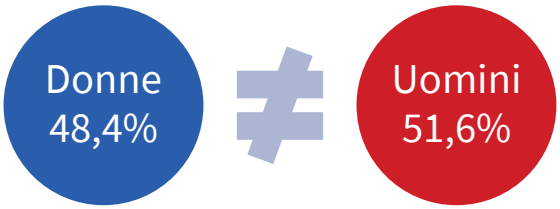
Tabella 14
Andamento del personale dal 2022 al 2023 per sesso e qualifica (n=609)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	9	-20	-11
Quadri	21	28	49
Impiegati/e	1.361	1.045	2.406
Operai/e	826	1.435	2.261
Totale	2.217	2.488	4.705
di cui persone con disabilità e categorie protette	32	58	90

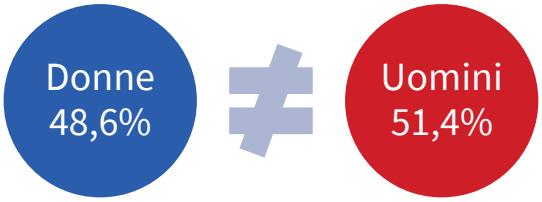
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Nel 2023 il 48,4% di tutte le entrate nelle imprese del campione ha riguardato donne. Nelle uscite si riscontra un rapporto di genere molto simile, con il 48,6% che ha interessato donne (figura 16).

Figura 16
Entrate per sesso, 2023 (n=609)



Uscite per sesso, 2023 (n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

La tabella 15 riporta le entrate suddivise per qualifica. In totale si sono registrate 46.738 entrate, di cui 22.639 donne e 24.099 uomini. Nella categoria degli impiegati e delle impiegate sono entrate più donne che uomini (8.899 e 6.748), mentre in tutte le altre qualifiche ci sono state più entrate maschili: a livello dirigenziale, per esempio, sono entrati 70 uomini e solo 18 donne. Tuttavia, osservando allo stesso tempo le uscite (tabella 16), si vede che queste hanno riguardato di più gli uomini, portando così al suddetto saldo negativo per i dirigenti di sesso maschile. Soprattutto in merito a questa qualifica, rallegra molto il fatto che alcune posizioni dirigenziali siano state occupate da donne che, come già illustrato in capitolo 1.1.1, sono ancora fortemente sottorappresentate in questa categoria.

Tabella 15
Entrate per qualifica e sesso 2023 (n=609)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	18	70	81
Quadri	135	422	557
Impiegati/e	8.899	6.748	15.647
Operai/e	13.789	17.004	30.793
Totale	22.639	24.099	46.738
di cui persone con disabilità e categorie protette	246	265	511

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Tabella 16

Uscite per qualifica e sesso 2023 (n=609)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	9	90	99
Quadri	114	394	508
Impiegati/e	7.538	5703	13.241
Operai/e	12.761	15.424	28.450
Totale	20.422	21.611	42.033
di cui persone con disabilità e categorie protette	214	207	421

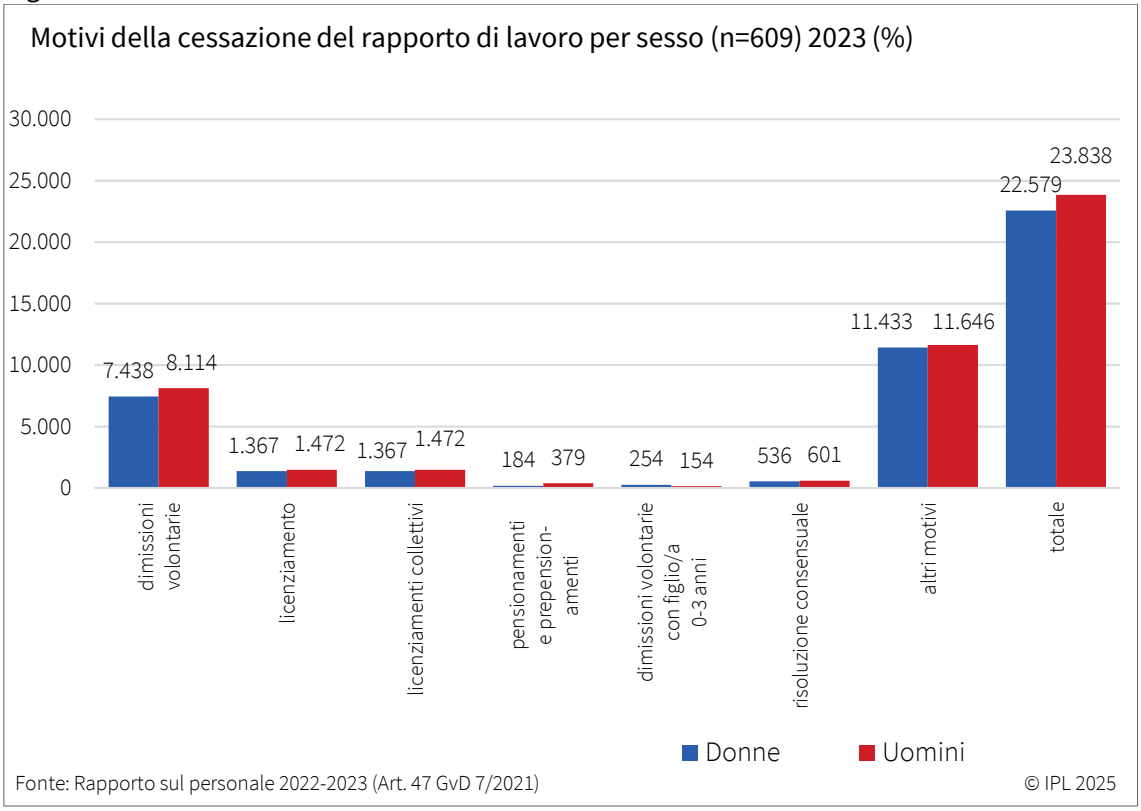
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Nel complesso si sono registrate 42.033 uscite, di cui 20.422 donne e 21.611 uomini. In generale emerge quindi un elevato ricambio di personale nel corso dell'anno, in quanto le entrate e le uscite sono quasi allo stesso livello.

In termini di settori economici, questo fenomeno si spiega soprattutto grazie ai numeri riscontrati per il *settore alberghiero e di ristorazione,* e l'*agricoltura e silvicoltura*. Data la forte stagionalità di questi due comparti, rapporti di lavoro sono infatti quasi sempre a breve termine, il che causa un continuo ricambio di personale. Nell'*agricoltura e silvicoltura,* per esempio, si sono registrate entrate pari all'84,3% e uscite pari all'83,6% del numero complessivo di persone occupate. Nel *settore alberghiero e di ristorazione* il totale delle entrate e uscite ha addirittura superato il numero di persone occupate.

La figura 17 illustra i motivi delle uscite del personale nell'anno 2023. Tra i motivi più frequenti rientrano le dimissioni volontarie da parte del lavoratore o della lavoratrice (37,0% di tutte le cessazioni di contratto), con gli uomini a ricorrervi più frequentemente rispetto alle donne. I licenziamenti sono invece molto più rari (6,8% di tutte le uscite, con una parte leggermente superiore di uomini). Più uomini che donne sono inoltre andati in pensione o in prepensionamento (379 a 184). Per le dimissioni con bambini e bambine piccoli il rapporto si inverte, ma è noto che sono soprattutto le donne a terminare il rapporto di lavoro per questo motivo. Ciononostante, il 37,7% delle dimissioni con bambini e bambine piccoli riguarda uomini (per ulteriori informazioni su questo fenomeno si veda l'infobox 4).

Figura 17



Altri motivi di cessazione sono i licenziamenti collettivi e la risoluzione consensuale di contratti, entrambe motivazioni che interessano più gli uomini che le donne. La maggior parte delle uscite rientra tuttavia nella categoria "altri motivi", sul cui effettivo contenuto non vi sono però purtroppo indicazioni concrete.

Infobox 4

Il rientro delle madri nel mercato del lavoro

Per legge le madri sono tutelate dal licenziamento fino al compimento del primo anno di vita del bambino o della bambina. Le lavoratrici stesse possono comunque dimettersi durante questo periodo senza alcun preavviso. Proprio durante i primi 12 mesi di vita, ogni anno in Alto Adige si dimettono centinaia di madri occupate nel privato (Osservatorio del mercato del lavoro, 2025). La motivazione addotta per le dimissioni è spesso l'inconciliabilità tra famiglia e lavoro. I dati rivelano anche un numero non esiguo di padri che si dimettono. Di fatto, però, due terzi degli uomini utilizzano le dimissioni volontarie per cambiare azienda (ibid.). Resta comunque problematico il fatto che circa il 40% delle donne non riesce a rientrare nel mercato del lavoro, soprattutto perché le imprese non offrono le condizioni necessarie per armonizzare il lavoro con la cura dei figli e delle figlie.

Secondo l'Osservatorio del mercato del lavoro, la permanenza delle madri nello stato di disoccupazione è anche condizionata in modo significativo dalla durata della liquidazione dell'indennità di disoccupazione NASpI dopo il periodo di maternità obbligatorio. La *Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego* (NASpI) è un'indennità di disoccupazione mensile deliberata con decreto-legge n. 22 del 24 marzo 2015. Da allora madri e padri possono percepirla per due anni in caso di dimissione volontaria se prima hanno lavorato almeno quattro anni (prima del 2015, l'indennità poteva essere liquidata al massimo per un anno). L'Osservatorio del mercato del lavoro ritiene che la durata dell'indennità di disoccupazione si rifletta direttamente sul numero di donne dimissionarie. Non sarebbe cresciuto solo il numero di dimissioni, bensì anche la durata dell'assenza delle madri dal mercato del lavoro, il che si ripercuote a lungo termine sulla

loro possibilità di rientrarvi. Ciò vale in particolare per le donne meno qualificate, il cui rientro è in genere più difficoltoso. Attualmente sempre più madri tendono a rientrare al lavoro al massimo dopo tre anni, a riprova del fatto che le dimissioni volontarie sono direttamente collegate alla NASpI (ibid.).

Il ritorno delle madri dipende in molti casi dalla disponibilità di un posto di lavoro part-time. Nel 2024, il 14% ha indicato come motivo di dimissione la mancanza di orari di lavoro idonei (ibid.). È quindi importante cercare di trovare, insieme al datore di lavoro, una soluzione che corrisponda alle esigenze delle madri con bambini e bambine piccoli. Ormai sempre più aziende altoatesine investono nella promozione della conciliazione, anche perché hanno capito che è un fattore essenziale per restare competitivi.

L'"*audit famigliaelavoro*", promosso dalla Camera di commercio di Bolzano e dall'Agenzia per la famiglia, è una certificazione riconosciuta a livello europeo che ha lo scopo di stimolare le aziende a impegnarsi maggiormente per la conciliazione vita-lavoro. L'*audit* aiuta le imprese a introdurre una politica del personale attenta alle famiglie e a trovare soluzioni individualizzate. A trarne vantaggio non solo solo lavoratori e lavoratrici, ma anche le aziende stesse, in quanto ciò porta una crescente soddisfazione dei dipendenti e una maggiore fidelizzazione della forza lavoro. In Alto Adige 114 imprese e organizzazioni hanno ottenuto la certificazione *famigliaelavoro* (Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige Famiglia).

3.2 Promozioni

Per la prima volta il questionario conteneva una sezione dedicata alle promozioni, ossia al passaggio a una qualifica superiore. Il dato positivo è che il rapporto di genere è praticamente equilibrato, con il 45,6% delle promozioni che ha riguardato donne. Tra il personale impiegatizio, la quota femminile è stata addirittura pari al 52,8% (tabella 17).

Tabella 17
Promozioni a qualifiche superiori, 2023 (n=237)

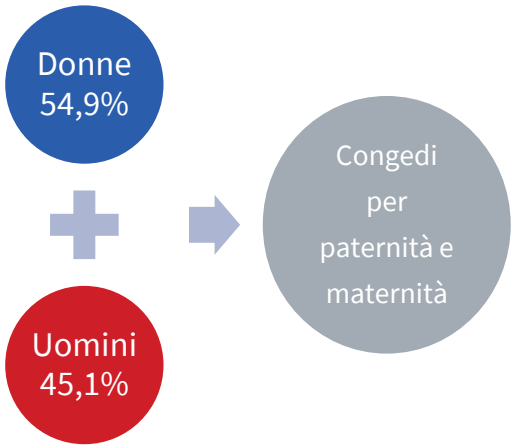
	Promozioni				Incidenza su occupazione totale	
Qualifica	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**% donne**	**% donne**	**% uomini**
Dirigenti	3	43	46	6,5	4,0	7,7
Quadri	92	247	339	27,1	10,2	8,3
Impiegati/e	422	378	800	52,8	2,1	2,0
Operai/e	239	233	472	50,6	1,7	1,3
Totale	756	901	1.657	45,6	2,1	2,2
di cui persone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

3.3 Congedo per paternità e maternità

Il questionario dedica una sezione alle varie forme di aspettativa dal lavoro, tra cui spicca anche l'interessante aspetto del congedo obbligatorio per paternità e maternità. Il 54,9% delle persone che nel 2023 si sono avvalse di questo tipo di congedo erano donne, mentre la quota di uomini ammontava al 45,1% (figura 18).

Figura 18
Congedi per paternità e maternità per sesso al 31.12.2023 (n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Anche se le imprese del campione complessivo sono diverse da quelle del precedente biennio, emerge comunque che la quota di uomini in paternità è cresciuta in modo significativo. Già nel biennio 2020-2021, durante la pandemia da COVID, si notò un aumento della paternità[4]. Si poteva pensare che questa tendenza fosse dovuta appunto alla pandemia e che quindi si sarebbe invertita una volta terminato lo stato di emergenza, ma fortunatamente non è stato così. A confermarlo è anche il raffronto storico del campione del panel nel capitolo 5.

Infobox 5

Quadro normativo in materia di paternità e maternità

Il decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151 definisce il congedo di maternità come l'astensione obbligatoria dal lavoro della madre per due mesi prima e tre mesi dopo la nascita del bambino o della bambina. In caso di parto plurimo, il periodo successivo al parto è raddoppiato. La legge riconosce anche ai padri lavoratori dipendenti uno specifico diritto al congedo parentale, nonché il diritto di usufruire del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dopo la nascita del figlio o della figlia qualora la madre fosse impossibilitata.

Le norme sulla paternità e sugli altri congedi straordinari sono contenute anche nella direttiva UE 2019/1158 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare adottata il 4 aprile 2019 e in base alla quale, per esempio, è stato introdotto in Italia l'aumento del congedo di paternità obbligatorio a dieci giorni.

Aumento del congedo di paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio è stato introdotto per la prima volta con la legge del 28 giugno 2012, n. 92, articolo 4, e ammontava a un giorno fino al 2015, due giorni fino al 2017, cinque giorni fino al 2019 e sette giorni fino alla fine del 2020. Con il decreto-legge del 30 dicembre 2020, n. 178, articolo 1, il congedo di paternità è stato aumentato da sette a dieci giorni. Il nuovo congedo, introdotto nell'ambito della legge di bilancio, può essere richiesto dai neopapà che lavorano nel settore privato per nascite, adozioni o affidamenti, anche in concomitanza con il congedo di maternità della madre. L'undicesimo giorno aggiuntivo è facoltativo, e può essere fruito solo se la madre accetta di detrarlo dal suo congedo di maternità. I giorni non devono essere necessariamente consecutivi e possono essere utilizzati entro cinque mesi dal parto. Solo dopo l'introduzione di un ulteriore decreto-legge nel 2022 è stata prevista un'indennità pari al 100% dello stipendio per i 10 giorni obbligatori di congedo di paternità.

Al 31.12.2023, nelle 609 imprese del campione si trovavano in paternità o maternità 2.968 persone, di cui 1.340 uomini e 1.628 donne (tabella 18). Spicca soprattutto il fatto che gli uomini che vanno in paternità appartengono in gran parte ai livelli più alti, come quello dirigenziale (8 uomini su 12 congedi totali) e quello dei quadri (82 su 118). Tra il personale impiegatizio il rapporto si inverte: in questo caso la quota di donne è infatti pari al 62,9%. Il rapporto più equilibrato si trova nella categoria operaia, nella quale si è comunque registrata una quota più alta di uomini in congedo rispetto alle donne (613 uomini e 509 donne, per un totale di 1.122).

[4] Per un confronto: nel campione dell'indagine del 2020-2021 le madri erano il 63,6% e i padri il 36,4%.

Tabella 18
Dipendenti in congedo per maternità e paternità al 31.12.2023 (n=609)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne
Dirigenti	4	8	12	33,3
Quadri	36	82	118	30,5
Impiegati/e	1.079	637	1.716	62,9
Operai/e	509	613	1.122	45,4
Totale	1.628	1.340	2.968	54,9
di cui persone con disabilità e categorie protette	13	7	20	65,0

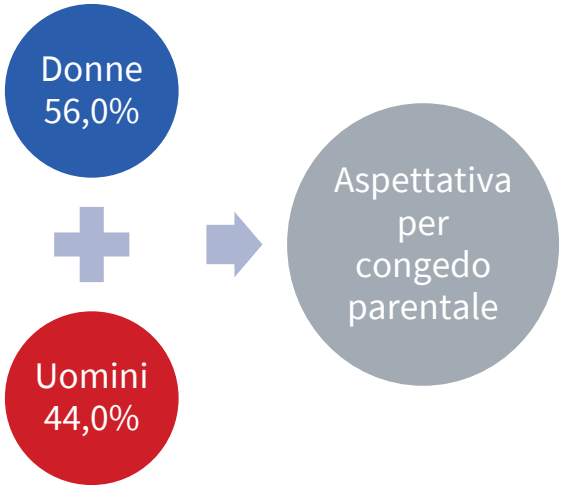
Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

In rapporto al numero totale di persone occupate, i padri e le madri in aspettativa si distribuiscono abbastanza equamente sui vari settori economici. La quota più bassa si registra in *altri servizi*, con l'1,5% del totale, e quella più alta nel settore *informazione e comunicazione*, con il 3,6%. Osservando questi dati nell'ottica di genere, si registra una quota particolarmente alta di uomini nei settori *edilizia*, *energia e ambiente*, *trasporti e magazzinaggio*, nonché *agricoltura e silvicoltura* e *attività manifatturiere*, tutti settori in cui prevale anche il numero di uomini occupati.

3.4 Congedo parentale

Nel biennio 2022-2023 sono stati analizzati anche i dati relativi alle persone occupate che hanno usufruito di un congedo parentale facoltativo. Questo dato non è però purtroppo confrontabile con quello del biennio precedente, in quanto i dati precedenti contenevano degli errori e non sono pertanto utilizzabili.

Figura 19
Dipendenti in congedo parentale al 31/12/2023 (n=609)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

La tabella 19 illustra la distribuzione per sesso e qualifica. In totale si trovavano in congedo parentale 3.608 persone, 1.587 uomini e 2.021 donne: la quota di donne è quindi pari al 56,0%, il che significa che fortunatamente anche per questo tipo di congedo si registra un rapporto abbastanza equilibrato tra padri e madri. Tra il

personale operaio prevalgono fortemente i congedi degli uomini (1.048 su 1.670), mentre tra i quadri il rapporto è praticamente pari. Ciononostante, le cifre attestano che in particolare nella categoria impiegatizia sono soprattutto le donne a usufruire del congedo parentale (73,5%).

Le cifre non forniscono purtroppo indicazioni sulla durata del congedo parentale, anche se una valutazione effettuata dall'IPL sulla base di dati INPS e ASSE ha evidenziato una riduzione del numero di giorni di congedo usufruiti dai padri. Ciò conferma tuttavia anche una tendenza positiva: grazie anche all'introduzione in Alto Adige dell'"Assegno provinciale al nucleo familiare+", sempre più padri vanno infatti in congedo di paternità[5].

Tabella 19
Dipendenti in congedo parentale per sesso e qualifica al 31.12.2023 (n=609)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne
Dirigenti	4	5	9	44,4
Quadri	76	55	122	54,9
Impiegati/e	1.328	479	1.807	73,5
Operai/e	622	1.048	1.670	37,2
Totale	2.021	1.587	3.608	56,0
di cui persone con disabilità e categorie protette	21	32	53	39,6

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

© IPL 2025

Infobox 6

Quadro normativo per il congedo parentale facoltativo

Terminata la tutela della maternità, i genitori possono usufruire di un congedo parentale facoltativo con una retribuzione parziale. Tale congedo dal lavoro è disciplinato a livello nazionale, come del resto l'aspettativa per paternità o maternità, dal decreto-legge n. 151/2001 ("Testo Unico sulla maternità e paternità"). Insieme i genitori hanno diritto a un congedo di 10 mesi fino al dodicesimo anno di vita del bambino o della bambina, con un aumento a 11 mesi se il padre usufruisce di almeno 3 mesi di congedo. La durata massima per genitore è di 6 mesi (Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige Famiglia [b]).
Per i e le dipendenti è previsto il pagamento del 30% della retribuzione per un massimo di 9 mesi, di cui 6 mesi liquidati a un genitore e 3 mesi all'altro. Dal 2025 l'indennità per congedo parentale passa all'80% della retribuzione per 3 mesi entro il sesto anno di vita del bambino o della bambina (INPS 2025).

3.5 Dipendenti in cassa integrazione guadagni (CIG)

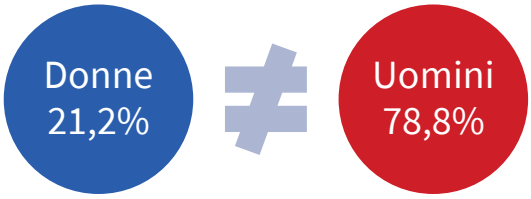
Alle aziende che hanno compilato il questionario è stato anche chiesto di specificare il numero di persone in cassa integrazione guadagni (CIG). I dati non sono tuttavia più direttamente comparabili con i dati del precedente biennio, in quanto il questionario non differenzia più tra CIG con o senza ore. Nel complesso emerge comunque che nel 2023 il 2,2% di tutte le persone occupate erano in CIG (contro il 3,7% del 2021. All'epoca

[5] Si veda la conferenza stampa dell'IPL del 17.03.2025: https://www.afi-ipl.org/afi_ipl_eventi/conferenza-stampa-festa-del-papa-2025-i-congedi-dei-padri-altoatesini/.

incisero anche le riduzioni obbligatorie dell'orario di lavoro a causa della pandemia che portarono a un numero maggiore di dipendenti in cassa integrazione).

Nel 2023 le persone in CIG erano soprattutto uomini (78,8% rispetto al 21,2% di donne). Va comunque precisato che in questo caso si tratta di un campione di solo 46 imprese: non è infatti possibile verificare se le restanti 563 aziende non abbiano goduto di CIG oppure se semplicemente abbiano omesso di fornire indicazioni in merito. Durante il biennio di pandemia, comunque, la quota di aziende con dipendenti in CIG era molto più alta (99 di 543 imprese).

Figura 20
Dipendenti in cassa integrazione guadagni al 31.12.2023 (n=46)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

La tabella 20 riporta i dati CIG per qualifica. Nella categoria impiegatizia prevalgono le donne (66,5%), mentre in tutte le altre gli uomini, in particolare nella categoria operaia. Quest'ultima è anche la categoria con la percentuale più alta di dipendenti in cassa integrazione (81,3%).

Tabella 20
Dipendenti in CIG al 31.12.2023 (n=46)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne
Dirigenti	-	-	-	-
Quadri	6	10	16	37,5
Impiegati/e	311	157	468	66,5
Operai/e	231	1.874	2.105	11,0
Totale	548	2.041	2.589	21,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	16	37	53	30,2

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

L'analisi per comparto economico rileva il ricorso alla CIG in 7 settori su 14, in quanto in *energia e ambiente*, *informazione e comunicazione*, *servizi finanziari e assicurativi*, *servizi professionali*, *altri servizi* e *amministrazione pubblica* non si sono registrati dipendenti in CIG. Il numero più alto, pari a 1.320 dipendenti (di cui 7 donne), si registra in *edilizia*.

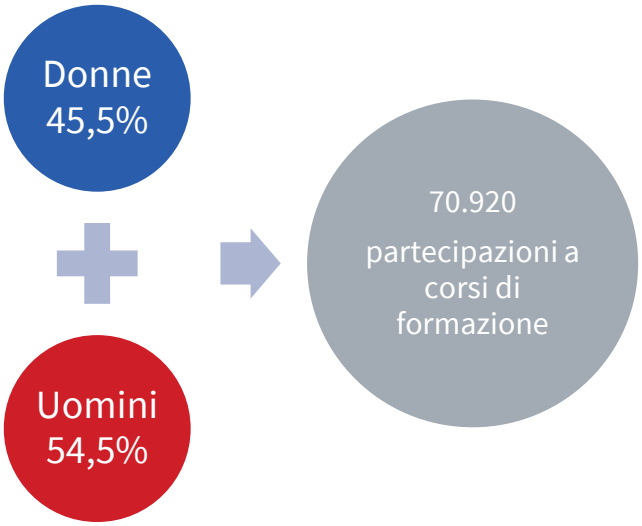
3.6 Formazione

L'indagine fornisce di nuovo i dati relativi alle iniziative di formazione e aggiornamento offerte dalle aziende al proprio personale nel 2023. Nel questionario veniva tuttavia chiesto di indicare il numero di partecipanti ai vari corsi, e non il numero di persone

che si sono avvalse dell'offerta formativa: qualora una persona nell'arco dell'anno avesse partecipato a più corsi, il numero di partecipanti risulterebbe quindi superiore a quello delle persone fisiche effettivamente interessate, rendendo il dato poco attendibile. Ne consegue che, anche in un'ottica di genere, è possibile esprimersi soltanto in merito all'adesione e non alle persone coinvolte[6]. Su 609 imprese, 435 hanno segnalato partecipazioni a iniziative di formazione e aggiornamento. Anche in questo caso, però, il tipo di dato richiesto non permette di capire se le restanti aziende non abbiano effettivamente svolto formazione o se abbiano semplicemente omesso di fornire dati in merito[7].

Nel 2023, 435 imprese hanno comunicato complessivamente 70.920 partecipazioni a eventi formativi, di cui il 45,5% erano di donne e il 54,5% di uomini (figura 21).

Figura 21
Partecipazioni a corsi di formazione per sesso, 2023 (n=435)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Per tutte le qualifiche il tasso di femminilizzazione è inferiore al 50%. Il disequilibrio più marcato si registra a livello dirigenziale (tabella 21), all'interno del quale solo una partecipazione formativa su 10 interessa una donna (11,7%). Anche tra i quadri quasi tre quarti di tutte le partecipazioni riguarda uomini, mentre nella categoria impiegatizia la percentuale femminile raggiunge il 47,5% e il tasso è quindi il più equilibrato. Seguono la categoria operaia (tasso di femminilizzazione pari al 46,4%) e quella relativa alle persone con disabilità (44,6%).

[6] Le analisi dell'ASTAT in merito alle formazioni in Alto Adige nel 2023 hanno evidenziato una partecipazione femminile pari al 60,1% sul totale partecipanti. Continua tuttavia a emergere una tipica segregazione di genere per comparto: il tasso più alto di donne partecipanti ai corsi si registra in *salute, ambito sociale e benessere* e in *cucina ed economia domestica*, mentre la frequenza maschile è più alta soprattutto in corsi relativi a *agricoltura e foreste* e *industria, artigianato ed edilizia* nonché *sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente* (ASTAT, 2023b).

[7] In molti casi il questionario online è stato compilato dai consulenti fiscali che spesso non sono informati sulle offerte formative dell'azienda.

Tabella 21

Numero di partecipazioni a corsi di formazione, 2023 (n=435)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne
Dirigenti	60	455	515	11,7
Quadri	838	2.812	3.650	23,0
Impiegati/e	15.465	17.077	32.542	47,5
Operai/e	15.882	18.331	34.213	46,4
Totale	32.245	38.675	70.920	45,5
di cui persone con disabilità e categorie protette	421	522	943	44,6

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Per quanto riguarda le ore di formazione svolte nel 2023 (tabella 22), la cifra totale ammonta a 1.283.801 ore annue, con una media aziendale di 2.951.

Tabella 22

Totale ore di formazione 2023 (n=435)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne
Dirigenti	1.589	13.764	15.353	10,3
Quadri	35.498	125.500	160.998	22,0
Impiegati/e	307.518	391.412	698.930	44,0
Operai/e	131.729	276.791	408.520	32,2
Totale	476.334	807.467	1.283.801	37,1
di cui persone con disabilità e categorie protette	5.361	6.799	12.160	44,1

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Come illustrato in tabella 21, le donne hanno frequentato solo il 37,1% di tutte le ore di formazione. Per tutte le qualifiche la percentuale femminile è inferiore al 50% e raggiunge il rapporto più equilibrato nella categoria impiegatizia con il 44,0%. Seppure le donne rappresentino quasi la metà di tutte le adesioni nella qualifica operaia (46,4% di tutte le adesioni), si nota che esse frequentano, soprattutto in questa categoria, molte meno ore di formazione rispetto agli uomini (32,2% di tutte le ore). Dividendo il numero di ore per il numero di partecipanti si può inoltre calcolare quanto tempo venga utilizzato per ogni partecipazione a un evento formativo: per le donne la media era di 14,8 ore, mentre per gli uomini di 20,9.

3.7 Smart working

Un aspetto che già nel biennio 2020-2021 era stato oggetto dell'indagine e che assume particolare interesse nel contesto della pandemia da Covid è quello del lavoro da remoto, ovvero dello smart working.[8]

[8] "Smart working" è il termine usato in provincia di Bolzano per indicare il ricorso a forme di lavoro mobili e flessibili. Il presupposto è di norma un accordo scritto tra la o il dipendente e la figura preposta.

Tabella 23

Dipendenti in smart working per sesso e qualifica 2023 (n=609)

Dipendenti in smart working					Incidenza su occupazione totale	
Qualifica	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**% donne**	**% donne**	**% uomini**
Dirigenti	31	120	151	20,5	33,7	16,8
Quadri	476	1277	1.753	27,2	46,0	36,3
Impiegati/e	3.386	3.943	7.329	46,2	12,4	15,3
Operai/e	134	271	405	33,1	0,6	0,8
Totale	4.027	5.611	9.638	41,8	7,8	8,7
di cui persone con disabilità e categorie protette	64	63	127	50,4	5,4	4,5

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

La tabella 23 evidenzia che lo smart working è diffuso soprattutto tra i quadri. Rapportato al numero totale di persone occupate, il 36,3% degli uomini e addirittura il 46,0% delle donne sono riusciti a lavorare da remoto. Nel gruppo dirigenziale ci sono molte meno persone in smart working, probabilmente perché queste funzioni prevedono spesso mansioni non svolgibili solo da casa. Tuttavia, anche qui si nota una notevole differenza tra i sessi: le dirigenti donne lavorano infatti molto più spesso da casa rispetto ai colleghi uomini (33,7% contro 16,8%). La categoria con la percentuale più bassa di smart working è quella operaia, nella quale lavorano da remoto solo lo 0,6% delle donne e lo 0,8% degli uomini. In generale si può dire che lo smart working non sia calato dopo la pandemia, anzi, è addirittura aumentato: nel campione esaminato per l'edizione precedente era pari al 5,6% di tutte le donne e al 5,1% di tutti gli uomini, mentre in questo biennio ammonta rispettivamente al 7,8% e all'8,7%.

Complessivamente, nel 2023 le persone in smart working erano 9.638, di cui 4.027 donne (41,8%). Il rapporto di genere è quindi abbastanza equilibrato, ma gli uomini lavorano comunque più spesso da casa. I numeri riportano tuttavia solo quante donne e quanti uomini hanno usufruito nel 2023 di questa forma mobile di lavoro, ma non in quale misura.

L'analisi dello smart working per settori economici (tabella 24) dimostra che in alcuni settori il lavoro da casa risulta difficoltoso se non addirittura impossibile. Ciò vale in particolare per *l'agricoltura*, ma anche per il *settore alberghiero e di ristorazione*, il settore *sanità e assistenza sociale* e il settore *arte, intrattenimento e svago*.

Tabella 24

Dipendenti in smart working per sesso e settore 2023 (n=609)

Dipendenti in smart working				Incidenza su occupazione totale	
Settore	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**% donne**	**% uomini**
Agricoltura e silvicoltura	-	-	-	-	-
Attività manifatturiere	564	1567	2131	10,2	8,3
Energia e ambiente	116	265	381	44,4	24,8
Edilizia	23	49	72	5,1	1,1
Commercio	1450	1235	2.685	9,2	8,1
Trasporti e magazzinaggio	179	208	387	13,2	4,6
Settore alberghiero e di ristorazione	1	1	2	-	-
Informazione e comunicazione	275	848	1123	49,8	57,3
Servizi finanziari e assicurativi	874	897	1.771	37,4	35,6
Servizi professionali, scientifici e tecnici	476	496	972	3,7	7,6
Sanità e assistenza sociale	1	-	1	-	-
Arte, intrattenimento e svago	-	-	-	-	-
Altri servizi	68	45	113	7,4	3,8
Amministrazione pubblica	-	-	-	-	-
Totale	4.027	5.611	9.638	7,8	8,7

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Il comparto che in rapporto al numero totale di persone occupate registra il maggior numero di persone in smart working (49,8% delle donne e 57,3% degli uomini) è quello relativo a *informazione e comunicazione*. Nel settore *energia e ambiente* sono interessate più donne (44,4% contro il 24,8% di tutti gli uomini), così come nelle imprese di *trasporti e magazzinaggio* (13,2% contro 4,6%). Ciò è dovuto probabilmente al fatto che in questi settori le donne occupano prevalentemente posizioni amministrative, le quali richiedono in genere più lavoro al computer. Nei *servizi finanziari e assicurativi* la quota di entrambi i sessi supera il 35,0%.

4 Elementi retributivi aggiuntivi

Dopo il 2020-2021, anche per il 2022-2023 (quindi per la seconda volta) sono state raccolte informazioni sugli elementi retributivi aggiuntivi. Dalla tabella 25 si evincono i bonus individuali medi in euro per persona e qualifica nel 2023. Sulla base di questi dati è stato inoltre calcolato il gender pay gap relativo ai bonus per ciascuna qualifica. Il divario retributivo più elevato si registra tra le operaie e gli operai (82,9%), con gli operai che hanno percepito in media bonus per 2.106 euro contro gli appena 361 delle operaie. Il divario retributivo più basso si registra invece tra dirigenti (15,7%). Tra i quadri la differenza è invece pari al 38,4% e tra gli impiegati del 61,7%. Complessivamente, le donne hanno percepito il 66,2% in meno di bonus individuali degli uomini.

Nell'analisi di tutti questi dati va considerato che il questionario, quando si tratta di retribuzioni, purtroppo non differenzia tra tempo pieno e part-time. Di conseguenza, avendo gli uomini orari di lavoro generalmente più lunghi ed essendo bonus e premi individuali spesso rapportati al numero di ore effettivamente prestate, risulta un divario di genere molto alto. Va comunque sottolineato che il gap diminuisce tra i livelli più alti.

Tabella 25
Bonus individuali (valore medio in euro) per sesso e qualifica2023 (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

Il settore *altri servizi* è l'unico in cui il gender pay gap è a favore delle donne (-21,4%), le quali nelle imprese di questo comparto hanno ricevuto in media 3.231 euro contro i 2.660 degli uomini. La differenza più marcata si registra nel *commercio*, in *agricoltura e silvicoltura*, nei *servizi finanziari e assicurativi* e nei *servizi professionali*, settori in cui supera sempre il 70%. È invece sorprendentemente basso in *edilizia* (7,5%) e in *sanità e assistenza sociale* (7,6%).

I dati relativi ai premi di produttività liquidati nelle 239 imprese che hanno fornito indicazioni in merito mostrano un rapporto molto simile: il divario retributivo complessivo è pari al 60,0%, con il più alto (81,8%) che si registra tra operai e operaie. Per la qualifica impiegatizia cala invece al 55,7%, mentre tra i quadri scende ulteriormente fino al 26,1% (tabella 26).

Tuttavia, rispetto ai bonus individuali, i premi di produttività sembrano essere ancora più soggetti a discrezionalità. Infatti, in particolare nella categoria dirigenziale (all'interno della quale la quota di persone occupate part-time è abbastanza equilibrata), riemerge una forte specificità di genere a sfavore delle donne: mentre queste ultime hanno ottenuto in media 10.567 euro, gli uomini hanno ricevuto 2,4 volte tanto (24.668 euro).

Tabella 26
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

Per quanto concerne i premi di produttività, il gender pay gap più alto si registra nei *servizi professionali* (79,9%), in *agricoltura e silvicoltura* (79,1%), nel *commercio* (74,4%) e negli *altri servizi* (71,4%). Il settore con un maggiore equilibrio tra i premi è *energia e ambiente*, nel quale gli uomini hanno ricevuto in media 2.092 euro e le donne 1.721 euro, con un gap pari al 17,7%. In *sanità e assistenza sociale* il gap ammonta invece al 33,2%.

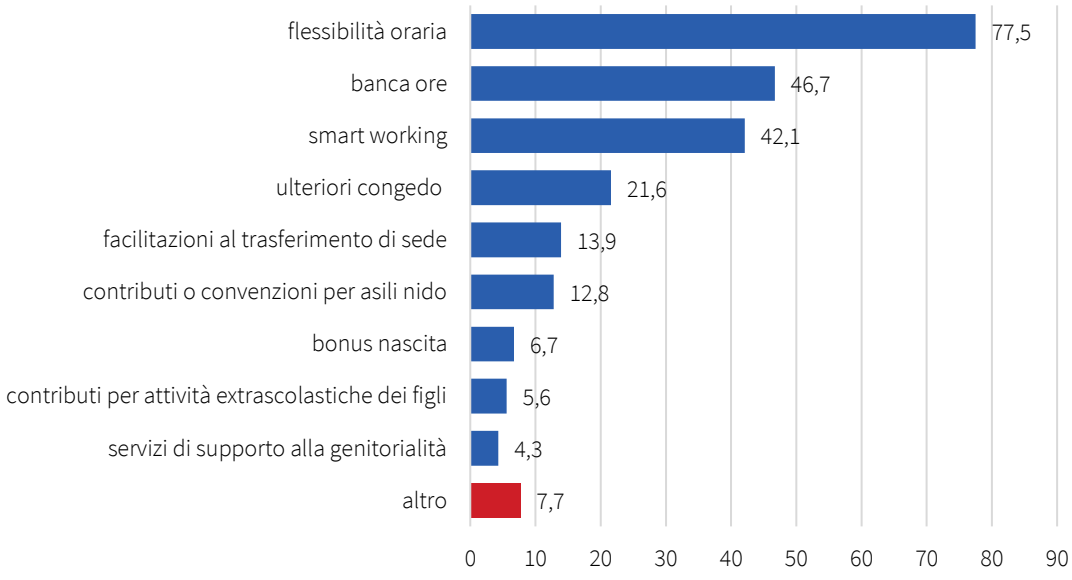
5 Misure per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e garantire un ambiente di lavoro inclusivo nell'azienda

Il questionario contiene per la seconda volta una sezione in cui le aziende hanno fornito informazioni sugli strumenti utilizzati per promuovere il work-life balance (WLB), ovvero l'equilibrio tra lavoro e vita privata, nonché sulle proprie politiche aziendali volte a garantire un ambiente di lavoro che favorisca l'inclusione e l'integrazione. Trattandosi semplicemente di domande a cui rispondere "sì" o "no", purtroppo questa sezione non contiene informazioni sul personale e non vi è alcuna forma di suddivisione per sesso e, di conseguenza, non è possibile capire fino a che punto gli strumenti e le linee guida indicate abbiano effettivamente una ricaduta diretta sulla situazione delle persone occupate in una prospettiva di genere.

Come illustrato nella figura 22, i quesiti posti riguardavano in tutto nove strumenti volti a promuovere il WLB.

Figura 22

Strumenti per promuovere la conciliazione vita-lavoro (n=609) 2023 (%)



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

© IPL 2025

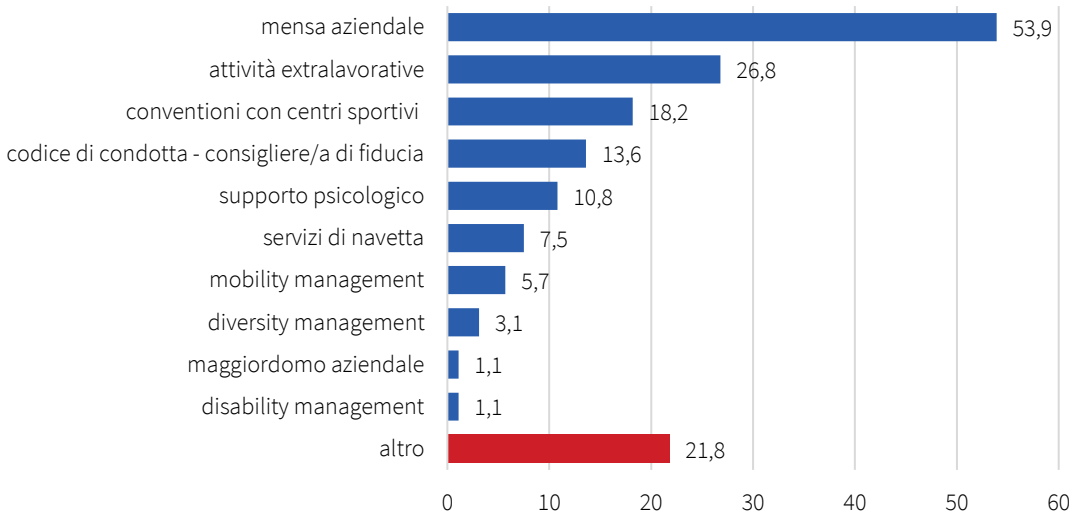
Con il 77,5% delle aziende che lo offrono, l'orario flessibile è di gran lunga lo strumento più diffuso, seguito dalla pratica della banca ore con il 46,7%. Il 42,1% delle aziende ha dichiarato di consentire al proprio personale di lavorare in smart working. Poco più di un'impresa su cinque offre inoltre congedi aggiuntivi (21,6%). Colpisce il fatto che proprio gli strumenti di supporto alla genitorialità forniti dalle aziende, di cui ci sarebbe più bisogno per consentire ai genitori che lavorano di conciliare famiglia e professione, siano purtroppo i meno diffusi. Solo il 12,8% delle aziende, per esempio, propone contributi o convenzioni per asili nido; per le restanti misure, le percentuali sono poi addirittura nettamente inferiori.

Per quanto concerne i settori economici, il 93,3% delle imprese attive nel settore *informazione e comunicazione* offre orari flessibili, lo strumento più diffuso (in quasi tutti i settori la quota delle imprese interessate supera l'80%). Per quanto riguarda invece i contributi per l'assistenza a figli e figlie o le convenzioni con asili nido, spiccano soprattutto il settore *energia e ambiente*, nel quale la metà delle aziende offre questo tipo di misure al proprio personale.

Nella stessa sezione del questionario veniva inoltre chiesto di indicare i provvedimenti attuati dalle aziende per garantire un ambiente di lavoro inclusivo.

Figura 23

Politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo (n=609)
2023 (%)



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

© IPL 2025

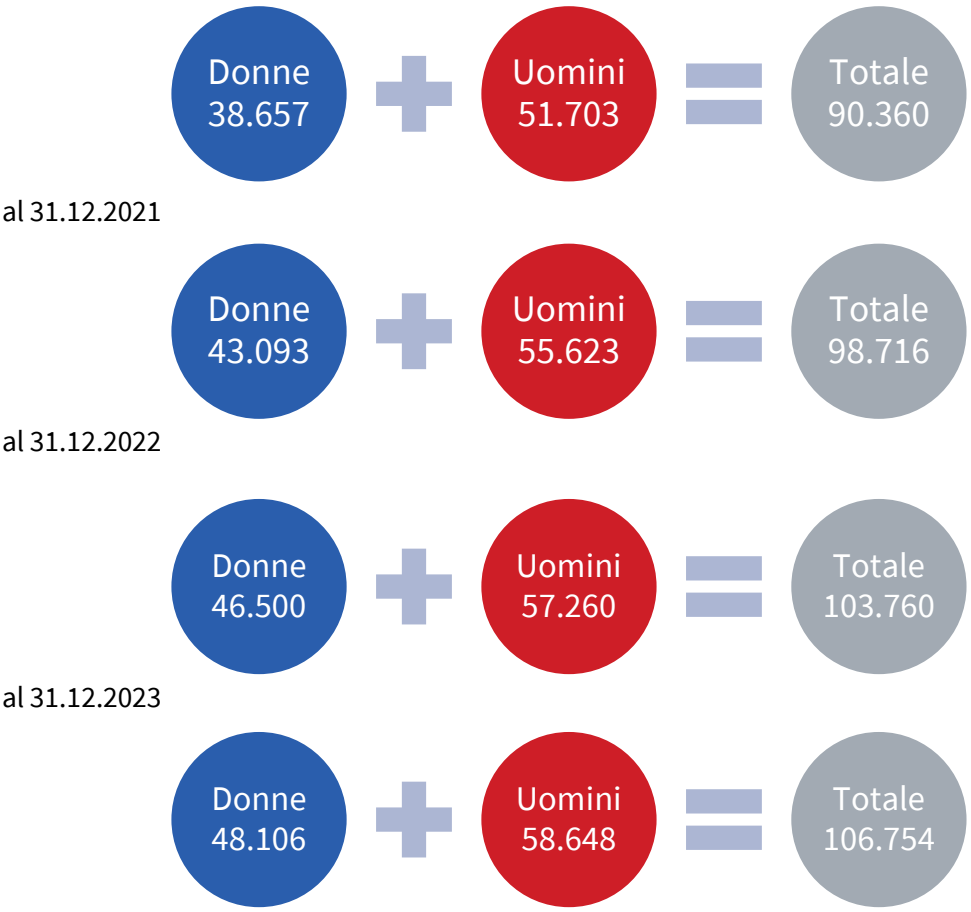
Come illustrato in figura 23, la misura più offerta è la mensa aziendale (53,9% delle aziende), seguita dalla promozione delle attività extralavorative (26,8%). Nel 18,2% delle aziende è inoltre presente una persona di fiducia a disposizione per tutte le questioni relative al codice di condotta aziendale. Per contro, si fa molto meno ricorso a strategie di mobility management (5,7%), diversity management (3,1%) e disability management (1,1%). Oltre un quinto delle aziende (21,8%) ha dichiarato di fare ricorso anche ad altri tipi di interventi. Purtroppo non si dispone di informazioni più dettagliate al riguardo, poiché questi interventi non sono stati ulteriormente specificati per iscritto.

6 Raffronto dei bienni 2020-2021 e 2022-2023

Poiché che il presente studio è parte di una serie, risulta particolarmente importante confrontare i dati con quelli dei bienni precedenti. Questa volta il raffronto di panel è peraltro particolarmente indicato, in quanto molte aziende figurano sia per uno che per l'altro biennio. Di seguito si raffronteranno dunque solamente le aziende che hanno compilato i questionari per entrambi i bienni, vale a dire un sottocampione di 499 aziende per le quali è possibile analizzare i numeri relativi a tutti e quattro gli anni.

Sia tra le donne che tra gli uomini il numero di persone occupate è cresciuto: da 90.360 nel 2020 a 106.754 nel 2023 (figura 24): il numero di lavoratori è salito di 6.945 unità in quattro anni, quello delle lavoratrici addirittura di 9.449 unità, il che significa che la crescita del numero di donne occupate è sempre più consistente. L'aumento più forte è stato registrato, per entrambi i sessi, tra la fine 2020 e la fine del 2021. Ciò è ovviamente dovuto al ritorno post-pandemia di molte persone.

Figura 24
Dipendenti per sesso (n=499)



Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Tabella 27

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

Anche la tabella 27 evidenzia un continuo aumento della percentuale di donne. Seppure lieve, la crescita è comunque continua: 0,9 punti percentuali dal 2020 al 2021, 1,1 punti percentuali al 2022 e altri 0,3 punti percentuali fino al 2023. Questo continuo aumento interessa negli anni 2020 e 2023 tutte le qualifiche. La differenza maggiore si registra nella categoria operaia, dove la percentuale di donne sale di 3,2 punti percentuali. Il secondo aumento in ordine di grandezza si registra poi a livello dirigenziale con un aumento di 2,5 punti percentuali, a seguire i quadri (2,1), la categoria impiegatizia (1,6) e le persone con disabilità (0,4).

Le 499 aziende operano in 13 dei 14 settori economici analizzati nel presente studio; sotto questo aspetto, il sottocampione rimane quindi rappresentativo (resta escluso il settore *amministrazione pubblica*, in quanto rappresentato per la prima volta nell'attuale rapporto). Anche qui si può osservare l'andamento della quota femminile del personale per un periodo di quattro anni (tabella 28). In alcuni settori la quota è cresciuta in modo costante tra il 2020 e il 2023, in particolare per quelli in cui le donne sono sottorappresentate: per esempio, in *agricoltura e silvicoltura* la quota femminile sale di 2,8 punti percentuali, in *energia e ambiente* di 2,4 punti e in *edilizia* di 0,4. Anche nel settore *trasporti e magazzinaggio* emerge un aumento dal 2020 al 2022, che però crolla di nuovo alla fine del 2023.

Nel *settore alberghiero e di ristorazione* la tendenza è inversa: qui la quota femminile scende di 4,0 punti percentuali, raggiungendo il 52,9% e rendendo quindi il rapporto tra uomini e donne in questo settore quasi paritario. In *sanità e assistenza sociale*, un settore a forte predominio femminile, si intuisce un andamento molto simile se si osservano i primi tre anni, salvo poi registrare un'inversione di tendenza a fine 2023 che fa nuovamente risalire la quota femminile[9].

[9] Nel confronto di panel del 7° rapporto (77 imprese) erano stati confrontati gli anni 2019 e 2021. In quell'occasione emerse la tendenza verso una lenta rottura degli schemi per sesso di determinati comparti e un probabile miglioramento della segregazione orizzontale nel mercato del lavoro. Questo non vale però così nettamente per il campione di 499 imprese, in quanto nel 2023 la quota di donne è di nuovo calata in diversi settori. Occorrerà osservare con attenzione questo andamento nel prossimo biennio.

Tabella 28

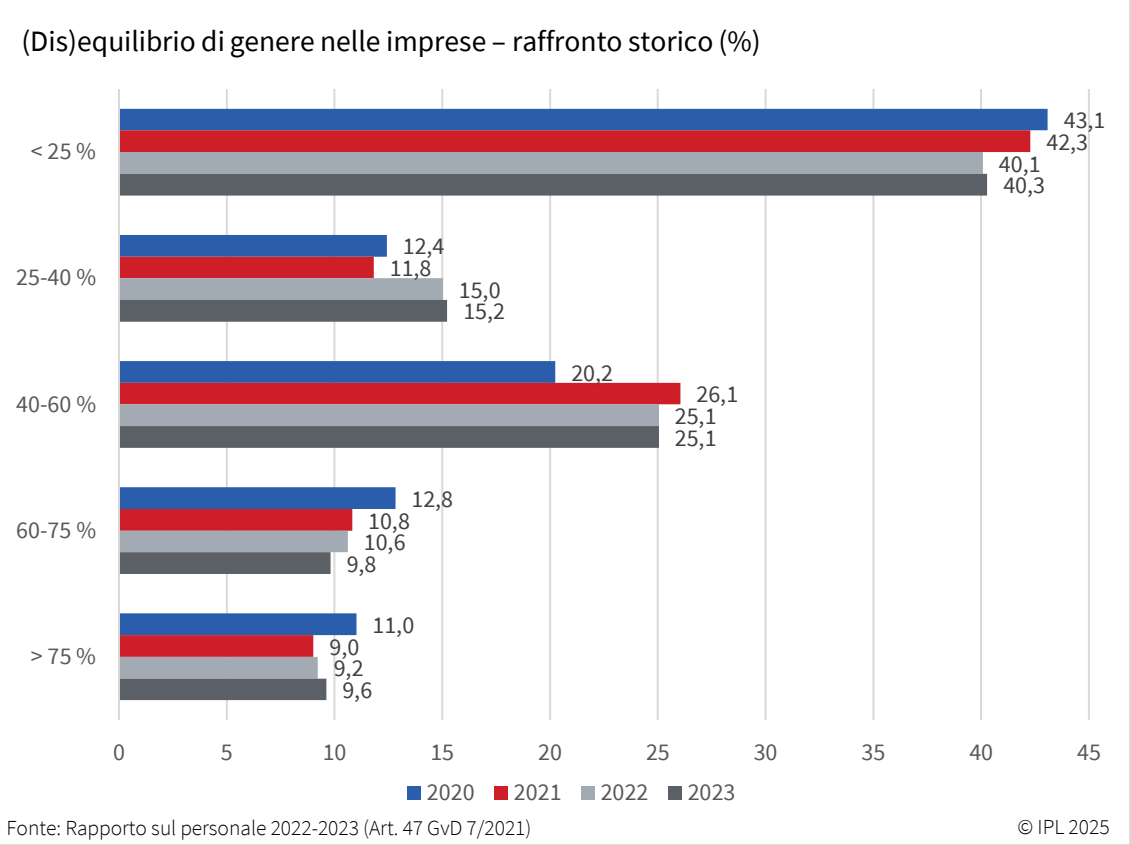
Tasso di femminilizzazione del personale occupato per settore 2020 - 2023 (n=499)

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

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Tenuto conto delle classi definite nel presente studio (figura 25), si nota una leggera attenuazione dello squilibrio di genere a sfavore delle donne, con la quota di aziende con meno di 25% di donne tra il personale che cala dal 43,1% al 40,3%. La categoria con un tasso di femminilizzazione tra il 25 e il 40% è piuttosto aspecifica: qui il numero di imprese cala dal 2020 al 2021, per poi crescere negli anni 2022 e 2023 con un aumento di 2,8 punti percentuali tra il primo e l'ultimo anno. Sale anche in modo significativo il numero di imprese con un rapporto di genere equilibrato (tasso di femminilizzazione tra il 40 e il 60%): nel 2020 era così per un'impresa su cinque, nel 2023 invece per un'impresa su quattro. Se si prendono in considerazione le categorie con un'alta quota di donne, e quindi una segregazione o uno svantaggio a sfavore degli uomini, si osserva un calo in entrambe. In altre parole, ci sono meno aziende in cui le donne rappresentano almeno il 60%. Complessivamente non si tratta necessariamente di un fattore negativo, in quanto si riducono gli estremi tra le categorie e nel mentre cresce il gruppo intermedio. Questi dati indicano dunque uno sviluppo sostanzialmente positivo, orientato verso un maggiore equilibrio di genere in molte imprese.

Figura 25



La tabella 29 illustra un leggero aumento della quota di donne con un contratto a tempo indeterminato (da 79,0% a 80,0%). Soprattutto a livello dirigenziale nel 2023 erano occupate più donne a tempo indeterminato (aumento di 3,0 punti percentuali); la stessa cosa vale per le operaie (aumento di 1,4 punti percentuali) e le persone con disabilità (da 85,6% a 88,0%). Tra i quadri e nella categoria impiegatizia è cresciuto il numero di donne; tuttavia, rapportata al totale delle persone occupate nei due anni, la quota femminile scende rispettivamente di 0,3 e 0,2 punti percentuali.

Anche osservando le trasformazioni da contratti a tempo determinato in tempo indeterminato si nota un aumento della percentuale femminile: mentre nel 2021 il 47,7% delle trasformazioni interessava donne, nel 2023 era il 50,1%.

Tabella 29
Donne con contratto a tempo indeterminato per qualifica al 31.12.2021 e al 31.12.2023 (n=499)

Qualifica	2021 Donne	Incidenza su occupazione totale in %	2023 Donne	Incidenza su occupazione totale in %
Dirigenti	71	94,7	86	97,7
Quadri	848	98,8	982	98,5
Impiegati/e	19.633	84,2	21.568	84,0
Operai/e	13.720	72,8	15.842	74,2
Totale	34.063	79,0	38.478	80,0
di cui persone con disabilità e categorie protette	871	85,6	1.015	88,0

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Tra il personale dirigente, gli impiegati e le impiegate, le persone con disabilità e le categorie protette, la percentuale di donne con contratti a part-time nel 2023 era inferiore a quella del 2021 (tabella 30). Ciononostante, il confronto dell'occupazione a part-time nel 2021 con quella nel 2023 evidenzia nel complesso un leggero aumento della quota femminile tra le persone occupate a part-time (dall'81,8% all'82,3%).

Tabella 30
Percentuale di donne sul personale part-time per qualifica al 31.12.2021 e al 31.12.2023 (n=499)

Qualifica	2021 Donne	2021 % donne	2023 Donne	2023 % donne
Dirigenti	5	41,7	6	35,3
Quadri	205	77,1	236	82,8
Impiegati/e	9.618	85,9	10.753	85,5
Operai/e	11.874	78,8	13.761	79,9
Totale	21.702	81,8	24.756	82,3
di cui persone con disabilità e categorie protette	694	64,0	821	61,5

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Questo andamento trova conferma anche analizzando le trasformazioni da contratti a tempo pieno in contratti part-time: mentre nel 2021 il 67,7% delle trasformazioni riguardava donne, nel 2023 era il 69,2%. La tendenza nelle trasformazioni di contratti a part-time in contratti a tempo pieno è invece inversa, con la quota delle donne che cala dal 71,7% al 68,7%.

Un altro aspetto centrale della situazione occupazionale in prospettiva di genere è l'analisi delle aspettative per paternità o maternità. La crescita della quota maschile in questo ambito rappresenta un compito importante per il mondo politico, poiché essa avrà effetti pluridimensionali sulla parità per le donne nel mercato del lavoro. Il raffronto storico è quindi molto importante.

La tabella 31 descrive la quota maschile tra le persone dipendenti in aspettativa negli anni 2021 e 2023. Già nel capitolo 3.3, per il campione totale si delineava un aumento considerevole della quota di uomini rispetto al biennio precedente. La tendenza positiva è confermata anche confrontando direttamente il sottocampione di 499 imprese: la quota di padri in paternità è salita dal 36,0% al 44,4%, il che corrisponde a un aumento di 8,4 punti percentuali. La crescita più marcata si registra nella categoria impiegatizia con 8,9 punti percentuali; tra i quadri la percentuale di padri sale invece di 6,1 punti percentuali, mentre tra gli operai di 8,2 punti. Solo a livello dirigenziale e tra le persone con disabilità si registra un calo, ma in questo caso i numeri complessivi sono talmente bassi da non avere alcuna rappresentatività.

Tabella 31
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

Infobox 7

L'incentivazione della paternità attiva in Alto Adige

In Alto Adige vengono offerte in totale cinque prestazioni per famiglie, disciplinate dalla Provincia e dallo Stato. Alcune indennità erogate a livello provinciale superano quelle statali. L'*Assegno provinciale al nucleo familiare*, per esempio, viene concesso in aggiunta all'assegno unico e universale per i figli e le figlie previsto dallo Stato. L'assegno provinciale spetta a tutte le famiglie, indipendentemente dalla loro situazione economica. Esso ammonta a 200 euro al mese per bambino/a. Per incentivare i padri a partecipare maggiormente al lavoro di cura viene inoltre liquidato un importo una tantum, fino a un massimo di 2.400 euro, se anche il padre prende un congedo parentale della durata continuativa di almeno due mesi[10]. Questa misura, oltre al congedo parentale pagato per tre mesi all'80% che può essere usufruito da entrambi i genitori, fa sì che sempre più padri usufruiscano del congedo parentale.
Una situazione simile si riscontra anche per la paternità obbligatoria: da quando nel 2022, dopo una fase di prova di tre anni, sono stati definitivamente introdotti i 10 giorni retribuiti al 100%, il numero di beneficiari è aumentato.

Il raffronto storico termina con le partecipazioni a eventi formativi (tabella 32). La partecipazione delle donne è leggermente cresciuta tra il 2021 e il 2023, passando dal 45,6% al 46,2%, ovvero da 25.453 a 31.032 occupate.

[10] Agenzia per la famiglia (2023): Assegni familiari in Alto Adige 2023 URL: https://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/famiglia/downloads/FA_Familiengelder_IT_A5_2023_web_DEF.pdf

Tabella 32
Numero di partecipazioni delle donne a corsi di formazione 2021 e 2023 per qualifica (n=499)

Qualifica	2021 Donne	2021 % donne	2023 Donne	2023 % donne
Dirigenti	58	12,4	59	12,3
Quadri	653	21,6	827	23,3
Impiegati/e	13.275	48,5	14.817	47,7
Operai/e	11.483	46,0	15.329	47,8
Totale	25.453	45,6	31.032	46,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	399	46,8	412	55,4

Fonte: Rapporto sul personale 2022-2023 (art. 47 d. lgs. 7/2021) © IPL 2025

Il confronto del numero di ore frequentate da donne e uomini evidenzia un calo del numero di ore a partecipazione per entrambi i sessi: in particolare, per gli uomini cala da 21,8 a 20,0 ore e per le donne da 16,2 a 14,7 ore. Resta invece praticamente invariata la percentuale di donne sul totale di ore di formazione, con un lieve rialzo dal 38,5% nel 2021 al 38,7% nel 2023.

Aline Lupa
aline.lupa@afi-ipl.org

Bibliografia

Agenzia per la famiglia (2023): *Sostegno finanziario delle famiglie in Alto Adige 2023*. URL: https://famiglia.provincia.bz.it/it/sostegno-finanziario.

ASTAT (2022): *Indagine sulla famiglia in Alto Adige – 2021*. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano: Istituto provinciale di statistica.

ASTAT (2022a): *Imprese e addetti per classe di addetti e settore economico*, consultabile in https://qlikview.services.siag.it/QvAJAXZfc/opendoc_notool.htm?document=IA_I.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true.

ASTAT (2023): *Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente*. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano: Istituto provinciale di statistica.

ASTAT (2023a): *Popolazione residente per sesso*, consultabile in https://statastat.prov.bz.it/databrowser/#/it/dissemination_node/categories/ITH1,DISS_DEMO_SOCIAL_STAT,1.0/POP_MIGRATION/POPULATION/POP_OFFICIAL/ITH1,DF_POPMIG_POPRES_1,1.0.

ASTAT (2023b): *Offerta di educazione permanente – 2023*. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano: Istituto provinciale di statistica.

Camera di commercio di Bolzano (2024): In Alto Adige le imprese a conduzione femminile continuano a crescere, consultabile in https://www.handelskammer.bz.it/it/novit%C3%A0/comunicati-stampa/alto-adige-le-imprese-conduzione-femminile-continuano-crescere.

INPS (2025): *Circolare numero 3 del 15-01-2025*, consultabile in https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2025.01.circolare-numero-3-del-15-01-2025_14776.html.

Osservatorio del mercato del lavoro (2025). *Rientro al lavoro dopo la maternità e le dimissioni volontarie.* Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano.

Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige Famiglia: *Elenco dei datori di lavoro certificati con l'audit famigliaelavoro*, consultabile in https://famiglia.provincia.bz.it/it/elenco-dei-datori-di-lavoro-certificati-in-alto-adige.

Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige Famiglia (b): *Congedo parentale*, consultabile in https://famiglia.provincia.bz.it/it/congedo-parentale.

Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige News (2023): Conciliazione famiglia-lavoro: un sostegno per le imprenditrici, consultabile in https://news.provincia.bz.it/it/news/conciliazione-famiglia-lavoro-un-sostegno-per-le-imprenditrici.

Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan