

# Tra soffitti di cristallo e contratti precari: l'occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine

di Silvia Vogliotti



in collaborazione con la Consigliera di parità

## Sintesi

Il rapporto di ricerca “Tra soffitti di cristallo e contratti precari” rappresenta una fotografia a fine 2013 della situazione occupazionale del settore privato in Alto Adige in ottica di genere, ricavata dai dati forniti alla Consigliera provinciale di parità dalle imprese sopra i 100 dipendenti. I questionari pervenuti sono stati 128: in queste aziende al 31.12.2013 lavoravano 32.496 persone, di cui 12.334 donne e 20.162 uomini. Il tasso di femminilizzazione dell'organico aziendale (rapporto tra donne occupate e totale addetti) risultava quindi del 38,0%. In quattro aziende su 10 però le donne rappresentano meno di ¼ dell'organico totale, mentre solo in una azienda ogni quattro vi è un sostanziale equilibrio di genere tra gli addetti.

Tra i dirigenti le donne rappresentano neanche il 9,0%, tra i quadri non arrivano al 20,0%: persiste quindi anche in Alto Adige il c.d. tetto di cristallo, per cui le donne riescono con difficoltà a raggiungere i vertici delle imprese. Donne dirigenti le troviamo (quasi inaspettatamente) in settori tipicamente maschili mentre non necessariamente la dirigenza in settori molto femminilizzati è rappresentata da donne. Le opportunità di crescita professionale per le donne appaiono quindi legate prevalentemente a meccanismi insiti nella gestione del personale, nella cultura manageriale ed organizzativa interna alle imprese, che non ad una elevata presenza di donne nel settore o nell'azienda.

L'occupazione femminile si caratterizza per una forte presenza di lavoratrici a tempo parziale e per una preponderanza di aspettative per maternità: su 100 aspettative per la cura dei figli piccoli 96 sono fruite da donne e solo 4 da uomini.

Altro dato che emerge con forza dall'analisi è la maggior precarietà femminile: lavorano infatti a tempo determinato il 17,3% delle donne contro l'8,4% degli uomini. Conseguentemente non stupisce la maggiore frequenza delle lavoratrici ad uscire dalle aziende per scadenza contrattuale piuttosto che per altre motivazioni, con una minor transizione delle donne dal lavoro non standard al lavoro standard (ovvero la



trasformazioni di contratti di lavoro precari in contratti a tempo indeterminato). Inoltre la quota di donne con posizioni di lavoro precarie tende a permanere nel tempo, ed anzi rappresenta la percentuale maggiore di ingressi nel mercato del lavoro al femminile. Le donne – percentualmente più che gli uomini - rimangono quindi intrappolate nella palude della precarietà, passando da un contratto a termine all'altro, da una collaborazione ad un'altra.

Altra analisi interessante è quella relativa alle retribuzioni medie degli addetti a tempo pieno, da cui risulta un forte svantaggio retributivo per le donne. Il gender pay gap medio assomma al 17,3%, che sale addirittura al 27,8% per i dirigenti, è del 13,6% per i quadri e ruota intorno al 15,0% per le qualifiche delle operaie, apprendiste e impiegate.

L'ultima parte della ricerca è dedicata ad una analisi del trend occupazionale verificatosi tra il 2008 e il 2013. Il tasso di femminilizzazione delle aziende è cresciuto di 3,5 punti percentuali in sei anni, mentre la dirigenza ha sempre più connotazione maschile, essendo che tra i dirigenti le donne sono scese dal 13,3% al 9,3%. Dal confronto intertemporale emerge un saldo occupazionale positivo, dove ad una diminuzione dei lavoratori stabili ha fatto da contraltare una decisa crescita del lavoro precario (ovvero dei contratti a tempo determinato e dei collaboratori a progetto). La precarizzazione ha riguardato in maniera preponderante le donne, tant'è che a fine 2013 ben una donna ogni quattro (rispetto ad un uomo ogni 7) lavorava con un contratto non standard.

## Highlights – I risultati della ricerca in breve

**La conferma:** il soffitto di cristallo: c'è anche nelle grandi imprese dell'Alto Adige: infatti solo il 9,0% dei dirigenti è donna. La situazione non è cambiata in meglio negli ultimi anni dato che nel 2008 i dirigenti donna erano il 13,3%.

**La sorpresa:** in alcuni settori molto femminilizzati la dirigenza non è affatto femminile come ci si potrebbe attendere. Inaspettatamente in alcuni settori industriali in cui lavorano poche lavoratrici vi sono parecchie donne dirigenti.

**La precarietà:** maggior incidenza di contratti precari tra le lavoratrici. Tra i dipendenti delle imprese con oltre 100 addetti ben una donna ogni quattro ha un contratto a termine o una collaborazione a progetto, mentre lavora con queste tipologie di contratto un uomo ogni sette.

**Effetto ponte:** ovvero meno transizioni dal lavoro non standard al posto fisso per le donne. La crescita della presenza delle donne nelle grandi imprese altoatesine tra il 2008 e il 2013 è da ricondurre non tanto ad una stabilizzazione occupazionale, quanto sostanzialmente all'aumento della precarietà femminile.

**Effetto trappola:** elevata quota di donne che escono dalle imprese per scadenza contrattuale, continui ingressi ed uscite dalle imprese, con quota di precarie che tende a permanere nel tempo e a rappresentare la percentuale maggiore di ingressi femminili nelle aziende. Le donne rimangono quindi intrappolate nella "palude della precarietà" più degli uomini.

**Gender pay gap:** il noto fenomeno del divario retributivo uomo donna ammonta mediamente al 17,3% (per i lavoratori a tempo pieno), differenza che aumenta al 27,8% tra i dirigenti. Ad inizio marzo una donna arriva a guadagnare quanto il suo collega maschio aveva già il 31 dicembre dell'anno prima!

© IPL 2014

**Per ulteriori informazioni:**

[silvia.vogliotti@afi-ipl.org](mailto:silvia.vogliotti@afi-ipl.org)

[consiglieradiparita@provincia.bz.it](mailto:consiglieradiparita@provincia.bz.it)