

# Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese lombarde con più di 50 dipendenti

**Biennio 2022-2023**

**Responsabile**

Prof.ssa Mariasole Bannò (mariasole.banno@unibs.it)

**Committente:** Consigliera di parità regionale C/o Direzione generale istruzione, formazione, lavoro UO Sistema e Servizi Territoriali per il Lavoro Regione Lombardia

**Team di ricerca**

Dott.ssa Emilia Filippi, Prof.ssa Luciana Guaglianone, Dott.ssa Chiara Leggerini, Dott.ssa Letizia Lo Preiato, Prof.ssa Maria Laura Parisi

**Università degli Studi di Brescia Via Branze 38, Brescia**



# AGENDA



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## CONTESTO ATTUALE

forti **trasformazioni** del mercato del lavoro e da un crescente riconoscimento del **valore della diversità**

## OBIETTIVO DELL'INDAGINE

restituire un **quadro dettagliato**, aggiornato e comparabile delle **dinamiche occupazionali** e **retributive** che caratterizzano il contesto lombardo

## ASPETTI ANALIZZATI



OCCUPAZIONE



TIPOLOGIA CONTRATTUALE



FORME FLESSIBILI DI LAVORO



FLUSSI DI PERSONE IN ENTRATA E IN USCITA



SELEZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE



PROGRESSIONE DI CARRIERA



FORMAZIONE DEL PERSONALE



CONCILIAZIONE VITA-LAVORO



MISURE AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO



MONTE  
RETRIBUTIVO E  
GENDER PAY  
GAP



ANALISI  
PROVINCIALE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

# I DATI E IL CONTESTO



# I DATI



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## PERIMETRO DELL'ANALISI

### Fonte dei dati:

Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile<sup>1</sup>

### Numero di imprese:

**8.351**

### Caratteristiche delle imprese:

- sede legale in Lombardia
- più di 50 dipendenti
- appartenenti al settore secondario o terziario

### Anno di riferimento:

**2023**

## DIMENSIONI ANALIZZATE

**Dimensione aziendale:** influisce sul livello di strutturazione delle politiche aziendali, ma anche sulla diversa accessibilità alle posizioni dirigenziali



50-99 dipendenti



100-249 dipendenti



250-499 dipendenti



Oltre 500 dipendenti

**Settore:** influisce sul monte retributivo medio pro-capite e sulle politiche di conciliazione vita-lavoro



Secondario



Terziario

**Sede provinciale:** i dati Istat evidenziano forte disomogeneità territoriale

<sup>1</sup> I Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile, art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 16



# IL CONTESTO ECONOMICO E PRODUTTIVO IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

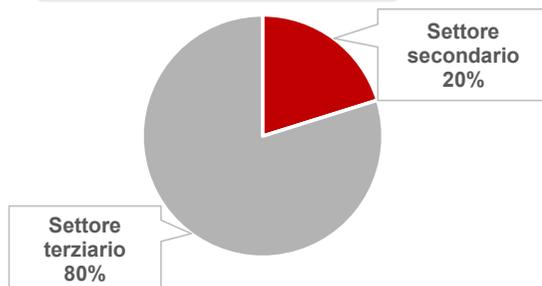
## IL CONTESTO IMPRENDITORIALE

Imprese attive:  
**876.349**

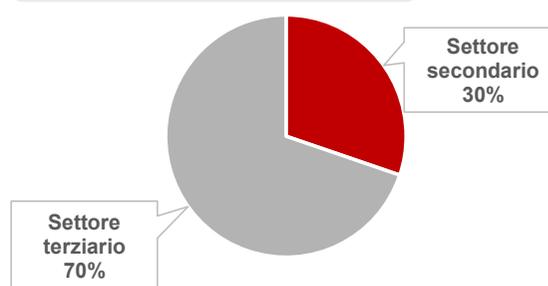
Occupati/e:  
**4.447.501**

Classe di occupati/e	Imprese		Occupati/e	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Microimprese (0-9 occupati/e)	823.710	94,0%	1.381.984	31,1%
Piccole imprese (10-49 occupati/e)	44.034	5,0%	818.133	18,4%
Medie imprese (50-249 occupati/e)	7.176	0,8%	707.703	15,9%
Grandi imprese (250 e più occupati/e)	1.429	0,2%	1.539.681	34,6%
<b>Totale</b>	<b>876.349</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.447.501</b>	<b>100,0%</b>

Imprese per settore



Occupati/e per settore



## IL MERCATO DEL LAVORO

Tasso di occupazione complessivo:  
**69,3%**

Tasso di occupazione maschile:  
**76,4%**

Tasso di occupazione femminile:  
**61,9%**

Fonte segregazione **VERTICALE** e **ORIZZONTALE**

Anno di riferimento:  
**2023**



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

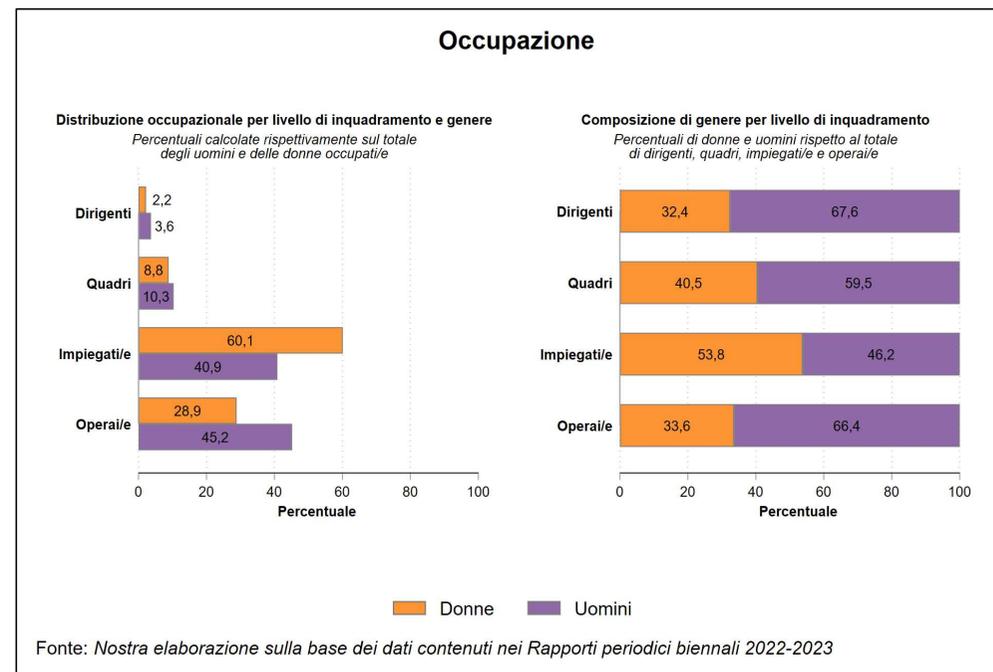
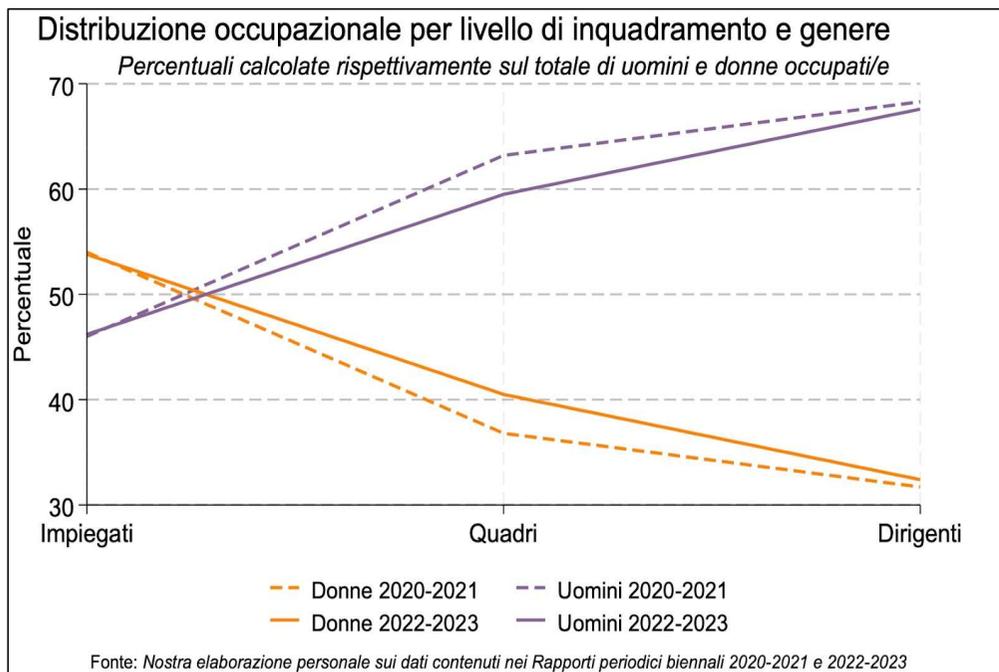
# **ANALISI OCCUPAZIONALE**



# ANALISI OCCUPAZIONALE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



**EVIDENZA:**

**SEGREGAZIONE VERTICALE**

**Forza lavoro:**

**2.216.482**



**44,2% DONNE**



**55,8% UOMINI**

I dati sono riferiti al campione di riferimento di 8.351 imprese



# ANALISI OCCUPAZIONALE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## ANALISI DIMENSIONALE

La percentuale di donne **CRESCE** all' **AUMENTARE** della **DIMENSIONE AZIENDALE** nel caso di:



DIRIGENTI



QUADRI



OPERAIE

La **PARITÀ** è raggiunta solo a **LIVELLO IMPIEGATIZIO**, per tutte le classi dimensionali.

Le donne sono la **MINORANZA** in tutti gli **ALTRI LIVELLI DI IMPIEGO**, per **TUTTE LE CLASSI DIMENSIONALI**.

## ANALISI SETTORIALE



Terziario

Il settore terziario offre una **MAGGIORE APERTURA** nei confronti delle donne, soprattutto a **LIVELLO IMPIEGATIZIO** e **OPERAIO**

**LE DONNE RESTANO LA MINORANZA A TUTTI I LIVELLI DI INQUADRAMENTO E SETTORE.**

La **DONNE** sono la **MAGGIORANZA SOLO** a **LIVELLO IMPIEGATIZIO**, nel **SETTORE TERZIARIO**.



# ANALISI DELLE DIVERSE TIPOLOGIE CONTRATTUALI



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



**Contratti a tempo indeterminato**



**Contratti a tempo determinato**



**Contratti di apprendistato**



**Contratti di altra natura**



**Somministrazione**



# CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## PANORAMICA



**87,9%** della forza lavoro



il **43,4%** in capo a donne

Divario di genere  
ampio:  
**DIRIGENTI E  
OPERA/E**

Divario di genere  
contenuto:  
**QUADRI E  
IMPIEGATI/E**



**DIRIGENTI**  
**32,2%**



**QUADRI**  
**40,4%**



**OPERA/E**  
**32,5%**



**IMPIEGATI/E**  
**52,8%**

## DIMENSIONI ANALIZZATE

### ANALISI DIMENSIONALE:

la quota di donne con contratto a tempo indeterminato **AUMENTA all'AUMENTARE DELLA DIMENSIONE AZIENDALE**, ad eccezione del **LIVELLO IMPIEGATIZIO**

### ANALISI SETTORIALE:

la quota di donne con contratto a tempo indeterminato è **MAGGIORE** nel **SETTORE TERZIARIO**, soprattutto nel caso di **OPERA/E**



# CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## PANORAMICA



**9,6%** della forza lavoro



il **51,1%** in capo a donne

Maggioranza  
maschile:  
**DIRIGENTI E  
OPERAIE**

Maggioranza  
femminile:  
**QUADRI E  
IMPIEGATI/E**



**DIRIGENTI**  
42,0%



**QUADRI**  
52,5%



**OPERAIE**  
39,2%



**IMPIEGATE**  
66,2%

## DIMENSIONI ANALIZZATE

### ANALISI DIMENSIONALE:

la quota di donne con contratto a tempo determinato **AUMENTA all'AUMENTARE DELLA DIMENSIONE AZIENDALE**, soprattutto nel caso di **DIRIGENTI e QUADRI**, **MENO** nel caso di **OPERAIE**.  
**LIVELLO IMPIEGATIZIO STABILE**

### ANALISI SETTORIALE:

la quota di donne con contratto a tempo determinato è **MAGGIORE** nel **SETTORE TERZIARIO (54,8%)** rispetto al **SETTORE SECONDARIO (26,1%)**.  
**LIVELLO IMPIEGATIZIO STABILE.**



# ANALISI DELLE FORME FLESSIBILI DI LAVORO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



**Part-time**



**Lavoro intermittente**



**Lavoro agile**



# ANALISI DELLE FORME FLESSIBILI DI LAVORO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## PART-TIME



18,8% della forza lavoro



il 76,9% in capo a donne

Per tutti i livelli di inquadramento le donne superano il **60%**



QUADRI **90%**

All'aumentare della **dimensione aziendale** aumenta la **percentuale di donne**



**Secondario**

Distribuzione di genere equilibrata



**Terziario**

Donne prevalenti in tutti i livelli

## LAVORO INTERMITTENTE



2,12% della forza lavoro



il 65% in capo a donne

Coinvolge solo **IMPIEGATI/E** e **OPERAIE**



IMPIEGATE  
72,5%



OPERAIE  
61,3%

All'aumentare della **dimensione aziendale** aumenta la **percentuale di donne**



**Secondario**

Coinvolge principalmente uomini



**Terziario**

Coinvolge principalmente donne

## LAVORO AGILE



17,7% della forza lavoro



il 45,1% in capo a donne

Donne **sottorappresentate** per **TUTTI I LIVELLI DI INQUADRAMENTO** ad eccezione di **IMPIEGATI/E** (sostanziale parità).

La **dimensione aziendale** **NON** influisce sulla percentuale di uomini e donne



**Secondario**

Coinvolge principalmente uomini



**Terziario**

Coinvolge principalmente uomini



# I FLUSSI DI PERSONALE IN ENTRATA E IN USCITA



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



**Assunzioni e cessazioni**



**Trasferimenti**



**Promozioni**



**Trasformazioni di contratto**



# I FLUSSI DI PERSONALE IN ENTRATA E IN USCITA



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## ASSUNZIONI



**733.104** persone coinvolte



**49,9%** donne (365.698)



Le donne sono la **MAGGIORANZA** solo tra le **IMPIEGATI/E (60,3%)**

## CESSAZIONI



**647.909** persone coinvolte



**50,5%** donne (327.022)



Le donne sono la **MAGGIORANZA** solo tra le **IMPIEGATI/E (60,8%)**

Le **PRINCIPALI CAUSE** DI **CESSAZIONI** sono:



**DIMISSIONI**



**LICENZIAMENTI INDIVIDUALI**



**ALTRO**

## DIFFERENZA TRA ASSUNZIONI E CESSAZIONI

**BASSO**  
**TURNOVER**  
(delta contenuto)



**DIRIGENTI**



**QUADRI**

**ALTO**  
**TURNOVER**  
(delta elevato)



**IMPIEGATI/E**



**OPERAII/E**

Gli **UOMINI** sono complessivamente soggetti ad un **MAGGIOR TASSO DI TURNOVER**



# LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



Ore lavorate e ore di straordinario



Strumenti di conciliazione



Congedi



Dimissioni



# LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## ORE LAVORATE

Gli uomini lavorano in media **140 ore/anno** in più rispetto alle donne



**DIRIGENTI**  
- 45 ore/anno



**QUADRI**  
- 62 ore/anno



**IMPIEGATE**  
- 136 ore/anno



**OPERAIE**  
- 277 ore/anno

Per tutti i livelli di inquadramento e classi dimensionali gli uomini lavorano in media **più ore** rispetto alle donne



**Secondario**

Maggior numero di ore lavorate per entrambi i generi e tutti i livelli di inquadramento



**Terziario**

Divario particolarmente ampio tra impiegati/e ed operai/e

## ORE DI STRAORDINARIO

Gli **straordinari** vengono conteggiati solo nel caso di **impiegati/e** e **operai/e**



**IMPIEGATE**  
- 10,8 ore/anno



**OPERAIE**  
- 32,2 ore/anno

Per tutti i livelli di inquadramento e classi dimensionali gli uomini fanno in media **più ore di straordinario** rispetto alle donne

Le imprese di **maggiori dimensioni** tendono a ricorrere più **frequentemente allo straordinario**



**Secondario**

Il gap tra le ore di straordinario è maggiore sia per impiegati/e che operai/e



**Terziario**

Gap più contenuto sia tra impiegati/e che operai/e



# LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## CONGEDI A QUALUNQUE TITOLO

Prevalenza femminile **53,6%**



**DIRIGENTI**  
51,9%



**QUADRI**  
55,0%



**IMPIEGATE**  
67,2%



**OPERAIE**  
36,0%

All'aumentare della dimensione aziendale aumenta la percentuale di donne. Impiegati/e più stabili



**Secondario**

Coinvolge principalmente uomini con situazioni più bilanciate tra quadri e impiegati/e



**Terziario**

Coinvolge principalmente le donne a tutti i livelli di inquadramento

## CONGEDI OBBLIGATORI

Prevalenza femminile **58,6%**



**DIRIGENTI**  
48,2%



**QUADRI**  
52,6%



**IMPIEGATE**  
69,2%



**OPERAIE**  
42,4%

All'aumentare della dimensione aziendale aumenta la percentuale di donne. Impiegati/e più stabili



**Secondario**

Coinvolge principalmente uomini con situazioni più bilanciate tra quadri e impiegati/e



**Terziario**

Coinvolge principalmente le donne a tutti i livelli di inquadramento

## CONGEDI PARENTALI

Prevalenza femminile **64,0%**



**DIRIGENTI**  
78,1%



**QUADRI**  
75,1%



**IMPIEGATE**  
78,1%



**OPERAIE**  
40,4%

La prevalenza femminile rimane per tutti i livelli di inquadramento e classi dimensionali



**Secondario**

Coinvolge principalmente uomini, in particolare tra dirigenti e operai/e



**Terziario**

Coinvolge principalmente le donne, in particolare tra dirigenti e impiegati/e



# LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

## DIMISSIONI



**236.623** persone coinvolte



**47,7%** donne



**DIRIGENTI**  
**36,4%**



**QUADRI**  
**38,5%**



**IMPIEGATE**  
**55,2%**



**OPERAIE**  
**40,5%**

**All'aumentare della dimensione aziendale aumenta la percentuale di donne. Impiegati/e più stabili**



**Secondario**

Coinvolge principalmente uomini



**Terziario**

Maggiore equilibrio tra generi, soprattutto tra operai/e

## DIMISSIONI CON FIGLI TRA 0 E 3 ANNI



**5.082** persone coinvolte



**59,7%** donne



**DIRIGENTI**  
**49,0%**



**QUADRI**  
**41,7%**



**IMPIEGATE**  
**67,7%**



**OPERAIE**  
**49,7%**

**All'aumentare della dimensione aziendale aumenta la percentuale di donne tra quadri e operai/e. Tra dirigenti diminuisce all'aumentare della dimensione aziendale. Situazione degli impiegati/e stabile.**

**Non si registrano variazioni significative nel passaggio tra settori**



# DISPARITÀ SALARIALE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



Monte retributivo



Gender pay gap



# MONTE RETRIBUTIVO LORDO PRO-CAPITE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



## MONTE RETRIBUTIVO

tutti gli **elementi retributivi** (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dipendenti), siano essi corrisposti **direttamente** o **indirettamente**



## GENDER PAY GAP

differenza tra la retribuzione percepita tra uomini e donne, espressa come percentuale della retribuzione maschile.



## PAGA BASE:

**Componente stabile del monte retributivo**, include tutte le voci retributive previste strutturalmente dal contratto e dall'inquadramento del lavoratore o della lavoratrice



## COMPONENTI ACCESSORIE:

**Componente variabile del monte retributivo** riflette elementi retributivi non strutturali e legati alle performance, alla produttività o a condizioni straordinarie di lavoro



## MONTE RETRIBUTIVO



## PAGA BASE



## COMPONENTI ACCESSORIE



## Fattori determinanti il *gender pay gap*

Il *gender pay gap* rappresenta un fenomeno complesso, determinato da un **INSIEME ARTICOLATO DI FATTORI STRUTTURALI, CULTURALI E ORGANIZZATIVI** (Oelz et al., 2013; Hofman et al., 2020):

- discriminazione retributiva,
- diretta e indiretta
- segregazione occupazionale orizzontale e verticale
- maggiore diffusione del lavoro part-time tra le donne
- stereotipi di genere,
- esperienza lavorativa discontinua
- distribuzione del lavoro non retribuito;
- dimensione delle imprese;
- il livello di sindacalizzazione.



## STRAORDINARI



## SUPERMINIMI INDIVIDUALI



## PREMI PRODUTTIVITA'



## ALTRE VOCI NON RICORRENTI

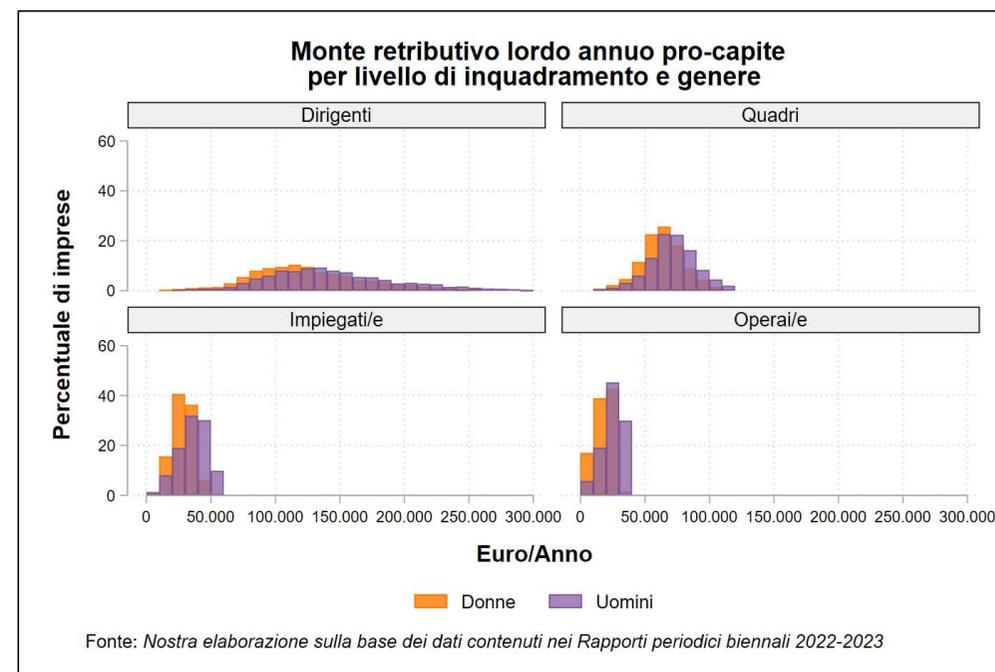
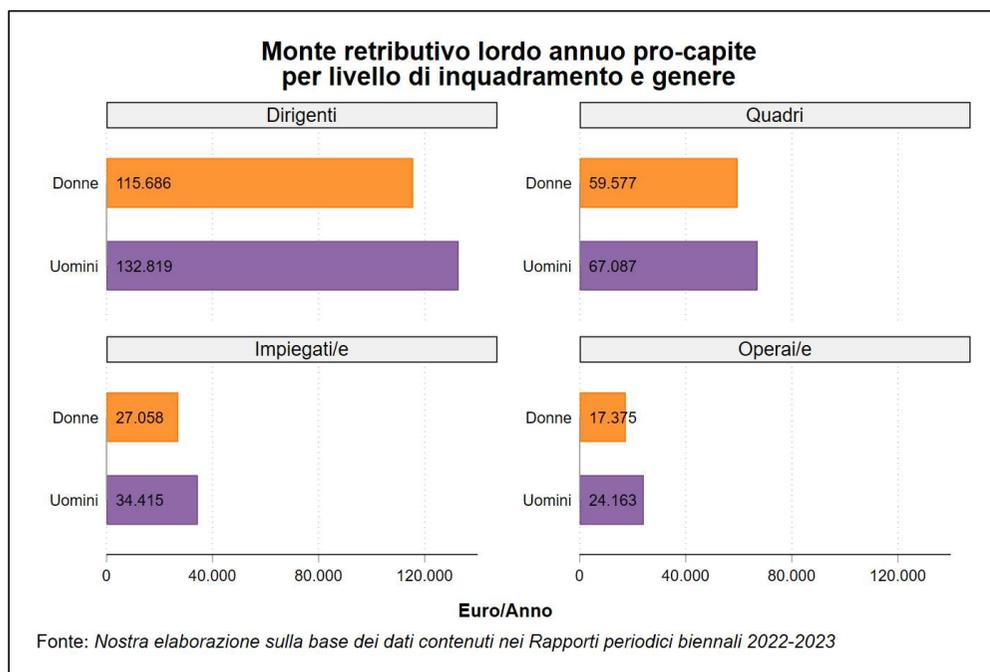




# MONTE RETRIBUTIVO LORDO PRO-CAPITE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



## EVIDENZA

per tutti i livelli di inquadramento, il **monte retributivo** corrisposto agli **uomini supera sistematicamente** quello corrisposto alle **donne**

## EVIDENZA

**Spostate verso destra** delle curve maschili e distribuzione dei **dirigenti più ampia**, (maggiore variabilità nella retribuzione percepita).

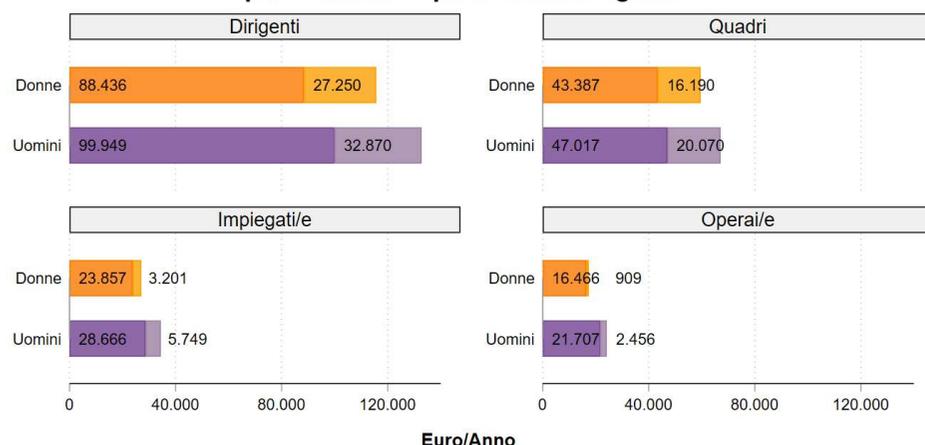


# MONTE RETRIBUTIVO LORDO PRO-CAPITE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

Paga base e componenti accessorie annue pro-capite per livello di inquadramento e genere



■ Paga base annua    ■ Componenti accessorie annue  
■ Paga base annua    ■ Componenti accessorie annue

Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023

Componente della retribuzione	Livello di inquadramento			
	Dirigenti	Quadri	Impiegate	Operaie
Monte retributivo lordo annuo pro-capite	<b>17.133</b>	7.510	7.357	<b>6.788</b>
Paga base annua pro-capite	<b>11.513</b>	3.630	4.809	<b>5.241</b>
Componenti accessorie annue pro-capite	<b>5.620</b>	3.880	2.548	<b>1.547</b>



All'aumentare della **dimensione aziendale** diminuisce la differenza tra quanto percepito da uomini e donne. **Allarmante** situazione delle imprese tra 100-249 dipendenti.



## Secondario

**Retribuzioni più elevate e gap più marcati. Eccezione:** livello dirigenziale



## Terziario

**Retribuzioni più contenute e gap meno marcati ma persistenti**

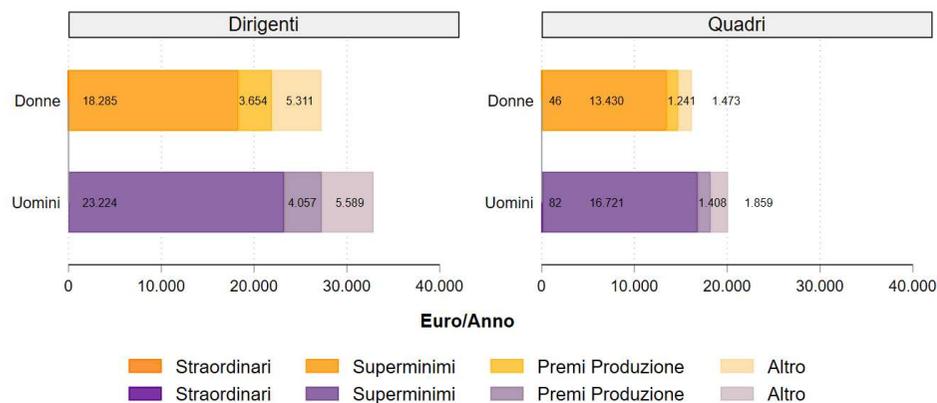


# COMPONENTI ACCESSORIE



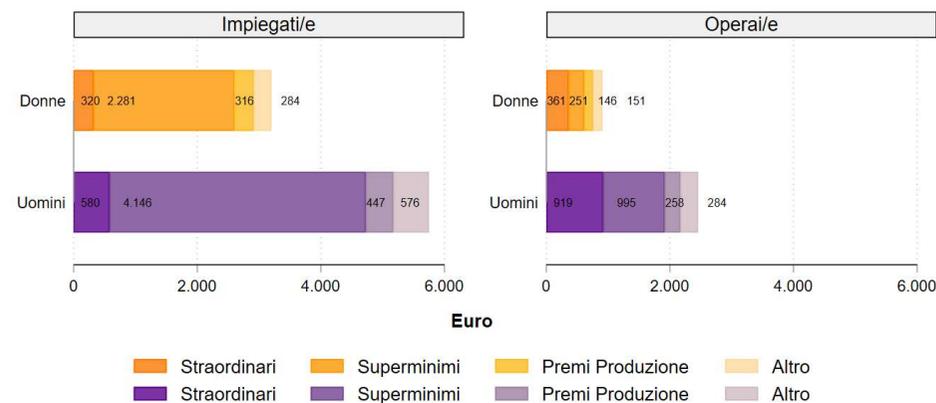
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

Componenti accessorie annue pro-capite  
per livello di inquadramento e genere



Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023

Componenti accessorie annue pro-capite,  
per livello di inquadramento e genere



Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023

## EVIDENZA

Tra i dirigenti la **differenza nelle componenti accessorie** tra uomini e donne **aumenta all'aumentare** della **dimensione** aziendale.

## EVIDENZA

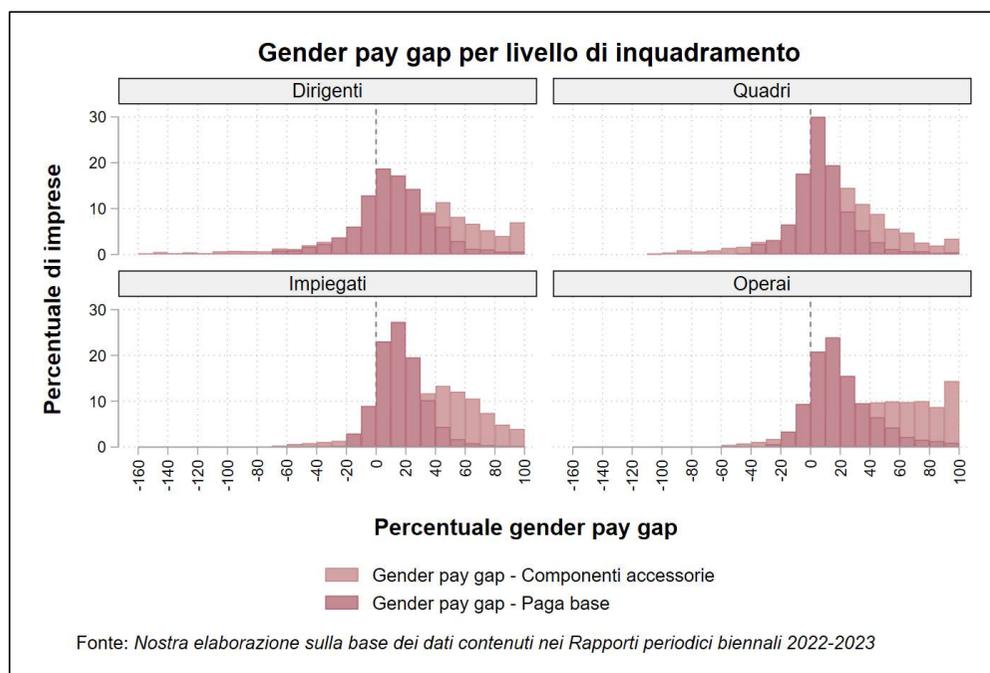
Tra **quadri, impiegati/e** e **operai/e** **diminuisce** al **crescere** della **dimensione** aziendale.



# GENDER PAY GAP



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



## Componente della retribuzione

## Livello di inquadramento

	Dirigenti	Quadri	Impiegate	Operaie	Totale
Monte retributivo lordo annuo pro-capite	18,9%	12,8%	21,6%	24,1%	20,1%
Paga base annua pro-capite	12,7%	8,3%	16,1%	20,7%	15,9%
Componenti accessorie annue pro-capite	27,1%	22,2%	40,0%	51,1%	38,0%

Esistono **situazioni residuali** in cui il **gender pay gap** risulta **negativo** (le donne prendono di più), ma sono residuali all'interno del campione.



# GENDER PAY GAP



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

Dimensione aziendale (Dipendenti)	Livello di inquadramento			
	Dirigenti	Quadri	Impiegate	Operaie
<b>Monte retributivo lordo annuo pro-capite (percentuale)</b>				
50-99	20,9%	14,1%	23,1%	<b>25,6%</b>
100-249	18,6%	13,1%	21,4%	24,4%
250-499	19,6%	12,3%	19,3%	21,1%
Oltre 500	16,6%	<b>9,8%</b>	17,5%	19,7%
<b>Paga base annua pro-capite (percentuale)</b>				
50-99	12,8%	8,4%	17,1%	<b>21,8%</b>
100-249	12,2%	8,4%	15,8%	21,0%
250-499	13,9%	8,3%	14,7%	18,1%
Oltre 500	12,5%	<b>6,7%</b>	13,8%	17,1%
<b>Componenti accessorie annue pro-capite (percentuale)</b>				
50-99	31,3%	24,3%	42,4%	<b>55,0%</b>
100-249	27,5%	22,6%	39,8%	51,3%
250-499	24,2%	20,8%	35,4%	43,0%
Oltre 500	24,5%	<b>17,2%</b>	33,4%	39,4%

Per tutte e tre le dimensioni considerate il **gender pay gap**:

- 1. decresce all'aumentare** della **dimensione aziendale**;
- è più **marcato** nelle **componenti accessorie** per tutti i livelli di inquadramento e per tutte le dimensioni aziendali considerate;
- 3. cresce al decrescere** del **livello di inquadramento**, ad eccezione dei dirigenti.

Anche le **imprese di grandi dimensioni** presentano **gender pay gap marcati**, soprattutto rispetto alle **componenti accessorie annue pro-capite**.



# LE DETERMINANTI DEL GENDER PAY GAP



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

**Metodologia:** analisi di regressione lineare tramite metodo dei Minimi Quadrati (OLS)

**Variabili dipendenti:** gender pay gap misurato su monte retributivo lordo, paga base e componenti accessorie

**Variabili indipendenti:**

- Variabili aziendali** (ricavi, ROA, quotazione, Donne nel board, Certificazione UNI/PdR 125, Investimenti diretti esteri, età dell'impresa);
- Variabili di contesto** (sede provinciale, settore di appartenenza)

Variabili aziendali e descrizione	Effetto sul Gender pay gap (Monte retributivo lordo)	Effetto sul Gender pay gap (Paga base)	Effetto sul Gender pay gap (Componenti accessorie)
<b>Ricavi</b> <i>Valore dei ricavi aziendali (in milioni di euro)</i>	Nulla	Non significativo	<b>Negativo</b>
<b>ROA</b> <i>Return on Assets, redditività del totale attivo</i>	Non significativo	Non significativo	<b>Negativo</b>
<b>Quotata</b> <i>Quotazione in borsa</i>	Non significativo	Non significativo	Non significativo
<b>Donne nel board</b> <i>Presenza di donne presenti nel CdA (percentuale)</i>	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>
<b>Certificazione UNI/PdR 125</b> <i>Possesso di Certificazione secondo la prassi UNI/PdR 125 sulla parità di genere</i>	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>
<b>Investimenti diretti esteri</b> <i>Presenza di investimenti diretti esteri</i>	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>
<b>Età dell'impresa</b> <i>Anni trascorsi dalla data di costituzione dell'impresa</i>	Non significativo	<b>Negativo</b>	Non significativo

**Campione:** 5.946 imprese (gender pay gap del monte retributivo lordo), 5.929 imprese (gender pay gap della paga base) e 5.741 imprese (gender pay gap delle componenti accessorie)



# ANALISI PROVINCIALE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



**Analisi occupazionale**



**Analisi retributiva e gender pay gap**



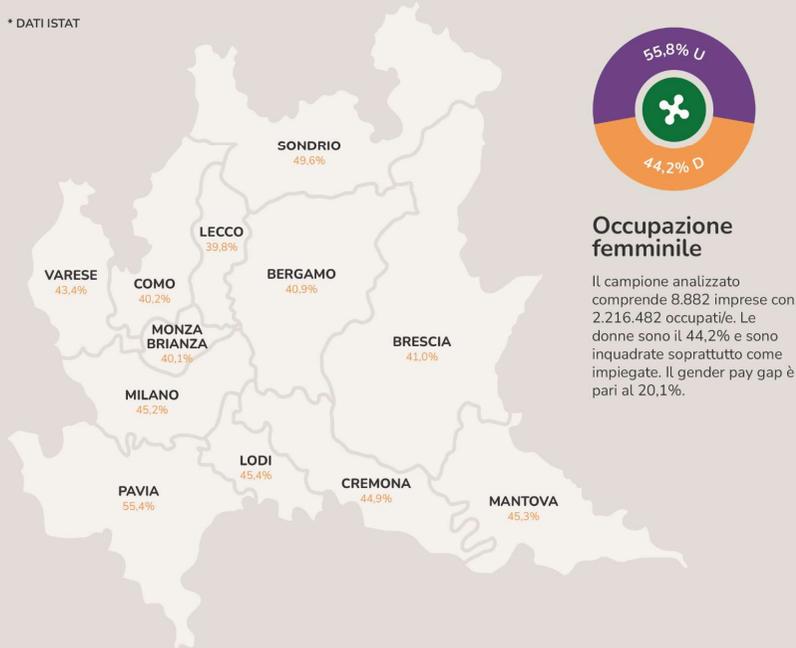
**Analisi integrata**

TAVOLA 01

# SITUAZIONE LOMBARDIA

Numeri dei rapporti biennali LOMBARDIA	8.882 Imprese hanno redatto il rapporto	81,5% Piccole-medie imprese (PMI)	45% Settore secondario	IMPRESE CERTIFICATE
	2,2M Occupati/e	31,2% Occupati/e	30,6% Occupati/e	

\* DATI ISTAT



**1.960K**

Donne occupate in Lombardia comprese libere professioniste (19,8% del Nazionale)

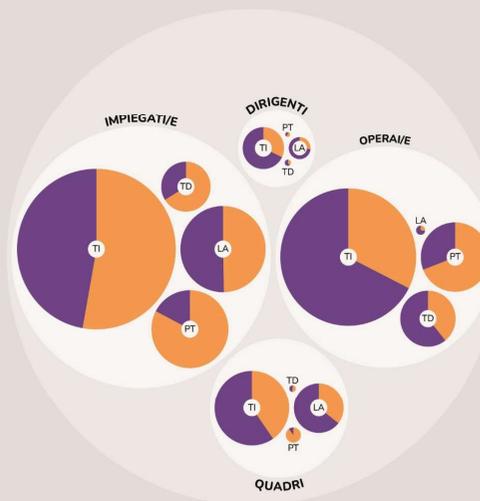
**19,2 %**

Imprese femminili\* in Lombardia \*titolari, di proprietà o gestite da donne (-3% del Nazionale)

**62,3 %**

Tasso di occupazione femminile in Lombardia (+9% del Nazionale)

## Situazione occupazionale



	TI - Tempo Indeterminato	PT Part Time	LA Lavoro Agile	TD - Tempo Determinato
<b>Dirigenti</b>	44.199 (67,8%) U 21.032 (32,2%) D	320 (37,3%) U 537 (62,7%) D	13.167 (73,4%) U 4.773 (26,6%) D	812 (58,0%) U 587 (42,0%) D
<b>Quadri</b>	126.705 (59,6%) U 85.880 (40,4%) D	849 (10,0%) U 7.662 (90,0%) D	60.916 (64,4%) U 33.686 (35,6%) D	738 (47,5%) U 816 (52,5%) D
<b>Impiegati/e</b>	455.142 (47,2%) U 508.852 (52,8%) D	39.324 (17,3%) U 187.369 (82,7%) D	139.702 (50,3%) U 137.949 (49,7%) D	31.460 (33,8%) U 61.548 (66,2%) D
<b>Operai/e</b>	476.615 (67,5%) U 229.437 (32,5%) D	55.605 (30,9%) U 124.316 (69,1%) D	2.206 (71,8%) U 866 (28,2%) D	71.134 (60,8%) U 45.815 (39,2%) D

### PROMOZIONE A LIVELLO SUPERIORE



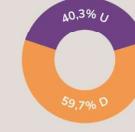
### PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE



### CONGEDO PARENTALE



### DIMISSIONI CON FIGLI/E 0-3 ANNI



**20,1%**  
Gender Pay gap

**15,9%**  
Pay gap paga base

**38,0%**  
Pay gap componenti accessorie

	Paga di base	Componenti accessorie
<b>U</b>		
<b>Dirigenti</b>	99.949 €	32.870 €
<b>Quadri</b>	47.017 €	20.070 €
<b>Impiegati/e</b>	28.666 €	5.749 €
<b>Operai/e</b>	21.707 €	2.456 €
<b>D</b>		
<b>Dirigenti</b>	88.436 €	27.250 €
<b>Quadri</b>	43.387 €	16.190 €
<b>Impiegati/e</b>	23.857 €	3.201 €
<b>Operai/e</b>	16.466 €	909 €



RAPPORTO BIENNIO 2022-2023

Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese lombarde con più di 50 dipendenti

Consigliera di parità regionale C/o Direzione generale istruzione, formazione, lavoro UO Sistema e Servizi Territoriali per il Lavoro Regione Lombardia

# PROVINCIA DI VARESE

**NUMERI DEI RAPPORTI BIENNALI VARESE**  
 435 Imprese hanno redatto il rapporto  
 85.656 Occupati/e  
 84,8% Piccole-medie imprese (PMI)  
 40,6% Occupati/e  
 55,4% Settore secondario  
 44,7% Occupati/e  
**IMPRESE CERTIFICATE**  
 24 Campione Totale  
 56



La provincia di Varese conta 435 imprese (5,2% del totale) e 85.656 occupati/e (3,9% del totale). Nei livelli di inquadramento superiori la parità è sostanzialmente raggiunta.

Il gender pay gap è, conseguentemente, inferiore alla media regionale, pur rimanendo significativo (18,3%).

**9°** **-0,02**

**IMPIEGO FEMMINILE**  
rispetto media regionale

**4°** **-1,8**

**GENDER PAY GAP**  
rispetto media regionale

**U** UOMINI

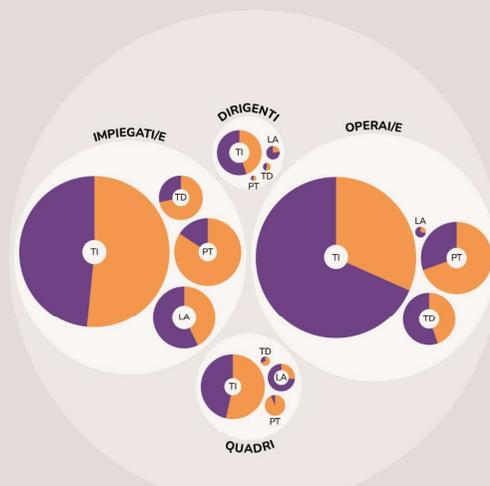
**D** DONNE



## Classifica regionale

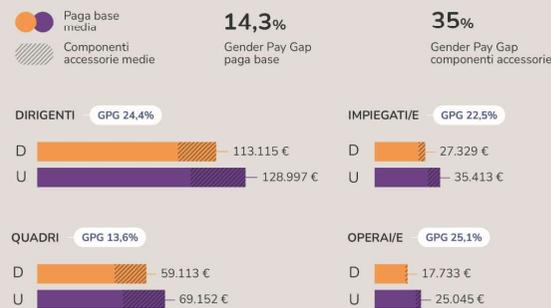
La provincia di Varese si posiziona nella parte bassa della classifica in Lombardia per occupazione femminile. Il gender pay gap è minore rispetto alla media lombarda.

## Situazione occupazionale

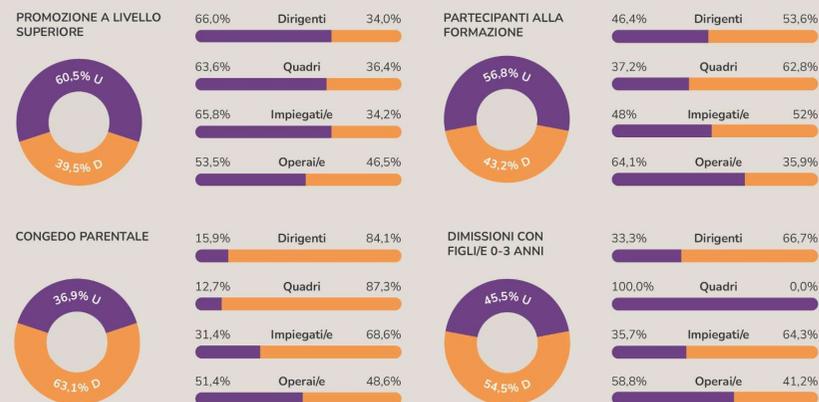
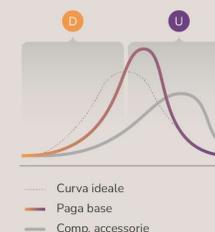


	TI - Tempo Indeterminato	PT Part Time	LA Lavoro Agile	TD - Tempo Determinato
<b>Dirigenti</b>	1.518 (55,2%) U 1.234 (44,8%) D	23 (35,4%) U 42 (64,6%) D	186 (77,2%) U 55 (22,8%) D	36 (43,9%) U 46 (56,1%) D
<b>Quadri</b>	2.633 (46,5%) U 3.035 (53,5%) D	37 (6,4%) U 540 (93,6%) D	743 (73,2%) U 272 (26,8%) D	30 (30,6%) U 68 (69,4%) D
<b>Impiegati/e</b>	15.156 (48,4%) U 16.158 (51,6%) D	979 (15,8%) U 5.234 (84,2%) D	3.065 (57,2%) U 2.289 (42,8%) D	750 (28,2%) U 1.911 (71,8%) D
<b>Operai/e</b>	24.429 (68,4%) U 11.274 (31,6%) D	2.147 (30,4%) U 4.904 (69,6%) D	34 (72,3%) U 13 (27,7%) D	2.103 (55,3%) U 1.700 (44,7%) D

## Salario e Gender Pay gap



## 18,3% Gender Pay gap Varese





# ANALISI OCCUPAZIONALE



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

Provincia	Percentuale donne totale (classifica)	Percentuale donne dirigenti (classifica)	Percentuale donne quadri (classifica)	Percentuale donne impiegate (classifica)	Percentuale donne operaie (classifica)
Pavia	55,4% (1)	53,2% (1)	66,6% (1)	66,6% (1)	44,8% (2)
Sondrio	49,6% (2)	46,4% (2)	25,7% (12)	55,5% (7)	48,3% (1)
Lodi	45,4% (3)	19,3% (12)	27,5% (11)	54,3% (8)	38,7% (3)
Mantova	45,3% (4)	40,2% (7)	50,9% (5)	60,0% (3)	37,9% (4)
Milano	45,2% (5)	29,1% (10)	38,3% (8)	53,1% (11)	35,2% (5)
Cremona	44,9% (6)	44,1% (4)	62,6% (2)	57,8% (4)	34,4% (6)
Varese	43,4% (7)	45,2% (3)	53,8% (4)	53,2% (10)	33,9% (7)
Brescia	41,0% (8)	43,0% (5)	59,3% (3)	53,3% (9)	30,8% (8)
Bergamo	40,9% (9)	33,7% (8)	42,3% (7)	56,6% (5)	29,4% (9)
Como	40,2% (10)	32,6% (9)	27,7% (10)	61,4% (2)	26,6% (11)
Monza e Brianza	40,1% (11)	27,8% (11)	36,1% (9)	50,5% (12)	25,6% (12)
Lecco	39,8% (12)	41,6% (6)	43,4% (6)	55,6% (6)	29,2% (10)
<b>Lombardia</b>	<b>44,2%</b>	<b>32,4%</b>	<b>40,5%</b>	<b>53,8%</b>	<b>33,7%</b>



1. **Pavia** guida la classifica per occupazione femminile in quasi tutti i **livelli di inquadramento**;
2. **Monza e Brianza e Lecco** registrano percentuali più basse, soprattutto tra operaie;
3. **Lecco** vede maggiore partecipazione femminile tra **dirigenti, quadri e impiegati/e**.



La discrepanza territoriale si conferma anche una volta disaggregato il dato per livello di inquadramento.



Permane forte **segregazione orizzontale e verticale**.

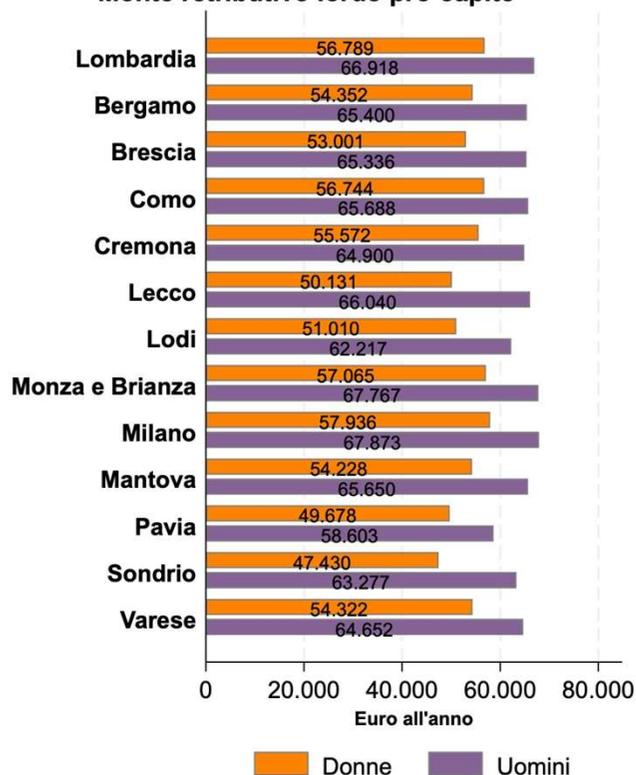


# ANALISI RETRIBUTIVA



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

Monte retributivo lordo pro-capite



Provincia	Monte retributivo lordo annuo pro-capite (Totale)
Bergamo	11.048 (7)
Brescia	<b>12.335 (10)</b>
Como	<b>8.944 (2)</b>
Cremona	<b>9.328 (3)</b>
Lecco	<b>15.909 (12)</b>
Lodi	11.207 (8)
Monza e Brianza	10.702 (6)
Milano	9.937 (4)
Mantova	11.422 (9)
Pavia	<b>8.925 (1)</b>
Sondrio	<b>15.847 (11)</b>
Varese	10.330 (5)
<b>Lombardia</b>	<b>10.330</b>

Considerando il monte retributivo lordo pro-capite, le differenze risultano **marcate in tutte le province**, ma con **ampiezza variabile**.

Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023



# ANALISI INTEGRATA - METODOLOGIA



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



L'**analisi integrata** verrà effettuata utilizzando **due indici** che consentano di:

1. rilevare la presenza di disuguaglianze di genere;
2. misurarne l'intensità nei diversi contesti provinciali;
3. di identificare le aree che evidenziano buone pratiche o dinamiche virtuose, potenzialmente replicabili in altri territori.



## INDICE DI VANTAGGIO COMPARATO (IVC)

Misura, per ciascuno dei quattro livelli di inquadramento (i.e., dirigenti, quadri, impiegati/e ed operai/e) il posizionamento della provincia ( $j$ ) rispetto alla regione ( $L$ ).



## GENDER PAY GAP

Calcolato per ogni provincia ( $j$ ) come la differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne, espressa in percentuale rispetto alla retribuzione maschile.

$$\begin{aligned} \text{IVC Occupazionale}_j = & \\ = & ((\text{Dirigenti Donne}_j / \text{totale Dirigenti}_j) / (\text{Dirigenti Donne}_L / \text{totale Dirigenti}_L)) + \\ & + (\text{Quadri Donne}_j / \text{totale Quadri}_j) / (\text{Quadri Donne}_L / \text{totale Quadri}_L) + \\ & + (\text{Impiegati Donne}_j / \text{totale Impiegati}_j) / (\text{Impiegati Donne}_L / \text{totale Impiegati}_L) + \\ & + (\text{Operai Donne}_j / \text{totale Operai}_j) / (\text{Operai Donne}_L / \text{totale Operai}_L) / 4 \end{aligned}$$

Dato **1** il **valore regionale**, l'IVC consente di misurare quanto una **provincia si discosti** dal valore regionale in **positivo** o in **negativo**



# ANALISI INTEGRATA



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

Provincia	Livello di inquadramento					Gender pay gap		
	IVC Occupazionale	IVC dirigenti	IVC quadri	IVC impiegati/e	IVC operai/e	GPG Monte retributivo	GPG Paga base	GPG componenti accessorie
Pavia	1,46 (1)	1,64 (1)	1,65 (1)	1,24 (1)	1,33 (2)	14,8% (1)	14,5% (5)	39,5% (8)
Cremona	1,25 (2)	1,36 (4)	1,55 (2)	1,07 (4)	1,02 (6)	15,9% (2)	12,8% (1)	34,1% (1)
Mantova	1,18 (3)	1,24 (7)	1,26 (5)	1,12 (3)	1,13 (4)	19,2% (5)	14,0% (2)	42,8% (11)
Varese	1,18 (3)	1,39 (3)	1,33 (4)	0,99 (8)	1,01 (7)	18,3% (4)	14,3% (3)	35,0% (2)
Brescia	1,17 (4)	1,33 (5)	1,46 (3)	0,99 (9)	0,92 (8)	20,3% (8)	16,5% (9)	39,6% (9)
Sondrio	1,13 (5)	1,43 (2)	0,64 (11)	1,03 (6)	1,44 (1)	22,1% (12)	19,3% (12)	39,6% (9)
Lecco	1,06 (6)	1,28 (6)	1,07 (6)	1,03 (6)	0,87 (10)	21,9% (11)	16,7% (10)	38,6% (6)
Bergamo	1,00 (7)	1,04 (8)	1,04 (7)	1,05 (5)	0,88 (9)	20,8% (10)	16,9% (11)	41,3% (10)
<b>Lombardia</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20,1%</b>	<b>15,9%</b>	<b>38,0%</b>
Milano	0,97 (8)	0,90 (10)	0,95 (8)	0,99 (10)	1,05 (5)	20,5% (9)	16,1% (8)	36,9% (3)
Como	0,91 (9)	1,01 (9)	0,68 (10)	1,14 (2)	0,79 (11)	19,6% (7)	15,1% (7)	38,0% (5)
Monza Brianza	0,86 (10)	0,86 (11)	0,89 (9)	0,94 (11)	0,76 (12)	19,5% (6)	14,7% (6)	37,5% (4)
Lodi	0,86 (10)	0,59 (12)	0,68 (10)	1,01 (7)	1,15 (3)	18,1% (3)	14,4% (4)	39,2% (7)



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

# CONCLUSIONI E PROSPETTIVE VERSO L'EQUITÀ DI GENERE NEL LAVORO



# CONCLUSIONI E PROSPETTIVE VERSO L'EQUITÀ DI GENERE NEL LAVORO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



**Rafforzare la trasparenza e la rendicontazione retributiva**



**Garantire un accesso equo ai percorsi di carriera e ai ruoli apicali**



**Migliorare la qualità e l'equità del lavoro flessibile**



**Intervenire a monte con formazione e orientamento non stereotipati**



**Attivare una governance multilivello e integrata**



**Responsabile:**

Prof.ssa Mariasole Bannò



[mariaSOLE.banno@unibs.it](mailto:mariaSOLE.banno@unibs.it)



Mariasole Bannò



Dipartimento di Ingegneria Meccanica  
e Industriale,  
Università degli Studi di Brescia



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

**Team di ricerca:**

Dott.ssa Avv. Camilla Federici

Dott.ssa Emilia Filippi, Ph.D – Ricercatrice Scuola Superiore Sant'Anna

Dott. Tommaso Fornasari, Ph.D -

Prof.ssa Luciana Guaglianone

Dott.ssa Chiara Leggerini

Dott.ssa Letizia Lo Preiato

Prof.ssa Maria Laura Parisi

Dott. Marco Traversi, Ph.D