

Il Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2020-2021

Prime evidenze dell'analisi del data base

Novembre 2025



L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali quale Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni (Piano Inapp 2023-2026), ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: *Natale Forlani*

Direttore generale: *Loriano Bigi*

INAPP

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.org

La pubblicazione raccoglie i risultati di un'attività curata dalla Struttura Mercato del lavoro dell'Inapp (responsabile Manuel Marocco).

La pubblicazione è stata realizzata dall'Inapp nell'ambito dell'Accordo di programma ex articolo 15 della legge n. 241/1990 tra Inapp e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali relativo ad attività di analisi, monitoraggio e sostegno alla governance delle politiche pubbliche sui temi della partecipazione al mercato del lavoro in ottica di genere, della promozione della parità retributiva e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

Gruppo di lavoro

Per l'Inapp: Valentina Cardinali, Monica Esposito, Matteo Luppi, Alessandro Rizzo

Per il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali: Stefano Brienza, Emanuela Cedrone, Francesca Pelaia, Lidia Ricci

Esperta esterna: Tindara Addabbo

Testo a cura di Monica Esposito

Coordinamento statistico: Matteo Luppi

Autrici e autori

Valentina Cardinali (par. 1.1, 1.2, Osservazioni conclusive), Monica Esposito (Introduzione, cap. 2), Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (Premessa istituzionale), Alessandro Rizzo (par. 1.3), Tindara Addabbo (cap. 3)

Si ringrazia: il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Si ringraziano, inoltre, Marco Centra e Valentina Gualtieri (Inapp)

Testo chiuso a ottobre 2023 (presentato in Parlamento dalla Consigliera nazionale di Parità il 30 giugno 2025)

Pubblicato a novembre 2025

Editing ed impaginazione: Valentina Orienti

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2025] [INAPP]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

[\(http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



DOI: 10.53223/Inapp_Rapporto_situazione_personale_MF_2020_2021

Indice

Premessa	5
Introduzione.....	6
1. La fotografia dei rispondenti	9
1.1 Le imprese rispondenti.....	9
1.2 Le imprese rispondenti e la dimensione regionale	12
1.3 Imprese e contrattazione di secondo livello.....	15
2. Le caratteristiche dell'occupazione	17
2.1 Occupazione per genere nelle due annualità del biennio 2020-2021.....	17
2.2 L'occupazione per categoria professionale, tipologia contrattuale e genere.....	20
2.3 Le entrate, le uscite e le trasformazioni dei contratti	25
2.4 I dati sulle promozioni	27
2.5 La formazione del personale	28
2.6 I processi e gli strumenti di selezione, reclutamento e accesso alla qualificazione professionale e manageriale	29
3. Le diseguaglianze di genere nella distribuzione del monte retributivo annuale	33
Osservazioni conclusive	37

Premessa

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e l'Inapp, nell'ambito dell'Accordo di Programma ex articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, siglato il 22 dicembre 2022, hanno avviato una serie di attività di analisi, monitoraggio e sostegno alla *governance* delle politiche pubbliche sui temi della partecipazione al mercato del lavoro in ottica di genere e della promozione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro. Tra tali attività si colloca l'analisi realizzata dall'Inapp sui dati forniti biennialmente dalle imprese nei Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, finalizzata a supportare la Consigliera nazionale di Parità nella predisposizione della Relazione al Parlamento prevista dall'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 1 della legge 5 novembre 2021, n. 162.

Quest'ultima, intervenendo sul Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ha reso maggiormente efficace lo strumento dei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile, che già si configurava quale dispositivo informativo fondamentale anche per le Consigliere di Parità territoriali, fornendo dati e indicatori utili all'esercizio delle loro funzioni di contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro.

Attraverso le modifiche introdotte, il legislatore ha inteso rafforzare l'effettività della trasparenza retributiva, introducendo significative innovazioni allo strumento disciplinato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006. Le modifiche hanno avuto l'obiettivo di migliorare la qualità, la pertinenza e la completezza dei dati raccolti, mediante l'ampliamento delle informazioni richieste, la definizione di parametri più dettagliati per la composizione dei Rapporti, l'estensione della soglia dimensionale delle imprese soggette all'obbligo di compilazione – rendendo così lo strumento più aderente al tessuto produttivo italiano, prevalentemente costituito da piccole e medie imprese – e l'introduzione di un nuovo impianto sanzionatorio.

Il presente rapporto illustra i risultati relativi al biennio 2020–2021, che costituiscono parte integrante della prima Relazione presentata dalla Consigliera nazionale di Parità in Parlamento il 30 giugno 2025 e rappresentano, nel panorama nazionale, una fonte preziosa di conoscenza sulla partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro. Gli spunti di riflessione e orientamento offerti dall'analisi realizzata costituiscono, anche in vista del prossimo recepimento della direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, una risorsa fondamentale per proseguire nel lavoro verso la parità di genere, valorizzando lo strumento dei Rapporti aziendali e migliorando la qualità e la copertura dei dati, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza retributiva.

Introduzione

Nel presente documento si restituiscono i principali risultati relativi all'analisi dei dati dei Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, riferiti alle annualità 2020 e 2021, in attuazione dell'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, come modificato dalla legge numero 162 del 5 novembre 2021 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo e secondo le modalità redazionali disposte dal decreto interministeriale del 29 marzo scorso, firmato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali e dalla Ministra per le Pari opportunità e la famiglia¹.

La legge n. 162/2021 contiene disposizioni in materia di parità in ambito lavorativo, finalizzate a rafforzare ed integrare alcune previsioni già previste dal Codice delle pari opportunità uomo-donna, codificato nel D.Lgs. n. 198 del 2006². In particolare, l'articolo 3 introduce modifiche e innovazioni, sia dal punto di vista contenutistico che metodologico, ai Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia quali strumenti di trasparenza retributiva e, al contempo, persegue l'obiettivo di superare alcune criticità verificatesi nell'applicazione della legislazione preesistente relativa all'applicazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 198 del 2006 (già articolo 9 della legge n. 125/91). Come noto, esso disponeva l'obbligo per le aziende pubbliche e private con cento o più dipendenti di redigere, con cadenza biennale, un rapporto riguardante la situazione del proprio personale maschile e femminile, inviandolo poi alla Consiglieria di Parità regionale e alle rappresentanze sindacali in sede aziendale.

Le criticità cui il nuovo impianto normativo ha auspicato porre rimedio riguardano in generale la soglia dimensionale delle imprese chiamate a redigere il rapporto, il livello di aggregazione dei dati richiesti alle imprese attraverso la compilazione del questionario e l'impianto sanzionatorio.

Le nuove indicazioni per la redazione del rapporto hanno pertanto *in primis* agito sulla soglia dimensionale delle imprese sottoposte all'obbligo di compilazione, estendendolo alle aziende che impiegano più di 50 dipendenti (tenendo in considerazione il numero di dipendenti occupati nell'intero complesso aziendale sia esso articolato in una o più unità produttive, in una o più sedi territoriali) lasciando tuttavia la possibilità alle aziende sotto la soglia indicata di redigere il rapporto su base volontaria³.

¹ Il decreto interministeriale del 29 marzo 2022 (che abroga il precedente D.M. 3 maggio 2018) e il relativo Allegato A definiscono le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti. Va precisato che il rapporto deve essere redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria (art. 46, comma 1-bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

² Il nuovo impianto normativo proposto si articola in due sezioni principali, la prima introduce modifiche al Codice della pari opportunità, con l'evidente obiettivo di rafforzare la tutela della parità tra uomo e donna in ambito lavorativo e al contempo ridurre i differenziali sul piano retributivo mentre la seconda parte introduce un nuovo dispositivo volto ad individuare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere, in relazione all'opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. In generale sono tre i punti cardine delle novità introdotte e riguardano rispettivamente: l'ampliamento del concetto previgente di discriminazione; l'introduzione della certificazione di parità; la revisione, del contenuto e delle condizioni, dell'obbligo di redigere il rapporto periodico sulla situazione del personale di aziende pubbliche e private regolato dall'art 46 del D.Lgs. n. 198/2006.

³ La compilazione del Rapporto biennale rappresenta anche per le aziende non sottoposte all'obbligo un prerequisito per

La riduzione della soglia dimensionale delle aziende, passando da quelle con più di 100 dipendenti a quelle con più di 50 dipendenti, rappresenta una novità rilevante perché rende lo strumento più rispondente al tessuto produttivo italiano, composto in prevalenza di piccole e medie imprese. Infatti, considerando la struttura produttiva italiana, la soglia dei 100 dipendenti copriva appena il 40% dell'occupazione dipendente del settore privato.

Inoltre, l'elaborazione di un nuovo applicativo, compilabile online, ha previsto l'integrazione di una ricca mole di informazioni funzionale a restituire il quadro circa: la composizione del personale; l'inquadramento e le condizioni di lavoro la distribuzione per genere delle tipologie contrattuali; le modalità di selezione; la formazione e la riqualificazione del personale, le misure di conciliazione vita-lavoro offerte; i criteri adottati per le progressioni di carriera.

Tali informazioni vanno pertanto ad aggiungersi ai dati sui processi di selezione e di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera.

Più nel dettaglio i dati raccolti riguardano: il numero dei lavoratori occupati distinti per genere, il numero lavoratori distinti per genere assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun genere, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato (anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale), l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che abbia eventualmente riconosciuto a ciascun lavoratore o lavoratrice.

La raccolta e l'analisi della ricca mole di dati consente di restituire un bagaglio informativo sulle imprese del Paese, utile agli *stakeholders* per l'individuazione di aree di criticità verso le quali orientare i processi di *decision making* e gli investimenti pubblici, e alle organizzazioni e rappresentanze sindacali per l'esercizio del loro importante ruolo di sostegno ai lavoratori e le lavoratrici.

Quest'ultimo aspetto trova riscontro nella richiesta di informazioni più dettagliate e disaggregate per genere sulle caratteristiche delle retribuzioni, al fine di rendere maggiormente fruibili le informazioni sui differenziali retributivi di genere nell'ottica auspicata dalla Raccomandazione sulle misure di trasparenza salariale e della Direttiva europea sul tema. In passato, la forte aggregazione dei dati disponibili ha di fatto rappresentato un limite, per i lavoratori e le lavoratrici e per le rappresentanze sindacali, nell'effettivo esercizio della tutela giudiziaria prevista dalla legge stessa in caso di discriminazione retributiva.

Parallelamente al potenziamento dell'impianto conoscitivo, la legge n. 162/2021 ha agito anche rafforzando il meccanismo sanzionatorio, superando la valenza facoltativa che esso aveva di fatto assunto in passato⁴.

Pertanto, in relazione a quanto detto, le analisi di seguito presentate, e riferibili alle informazioni inserite dalle imprese al 31 dicembre 2022, rappresentano il frutto di elaborazioni condotte sulla base delle novità e modifiche introdotte dall'entrata in vigore della legge n. 162/2021 e dall'utilizzo del nuovo questionario. Tali analisi, sebbene centrate su un livello aggregato di informazioni, rappresentano un'occasione conoscitiva importante perché offrono una istantanea sul quadro complessivo sulle forze lavoro nelle imprese italiane. In generale, la costante disaggregazione per genere dei dati utilizzata permette di avviare alcune riflessioni sull'occupazione fornendo elementi di dettaglio su alcune determinanti che ostacolano

accedere alle gare pubbliche a valere su risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ciò ai sensi decreto legge Semplificazioni n. 77/2021.

⁴ Con l'attuale legge qualora, nei termini prescritti, non si trasmetta il rapporto, l'Ispettorato del Lavoro, previa segnalazione dei soggetti deputati a ricevere il prospetto, invita le aziende a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza si applica la sanzione amministrativa da euro 515 a euro 2.580 e, qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Inoltre, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti e caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

una più equa partecipazione e progressione nel mercato del lavoro italiano di uomini e donne.

Da un punto di vista tecnico, si segnala che il dataset, che contiene le informazioni inserite dalle aziende nel format on line, presenta alcune criticità imputabili alla struttura del questionario e alle incongruenze nella compilazione. Pertanto, laddove i valori assoluti non sono risultati comparabili, sono state adottate procedure di minimizzazione dell'errore statistico che consentissero di restituire, comunque, la visione generale e valida del fenomeno oggetto di osservazione.

Questa prima analisi del dataset assume, quindi, una funzione importante, non solo come consuntivo dell'andamento di una rilevazione, ma anche in prospettiva come strumento per poter suggerire indicazioni migliorative nella direzione di alleggerimento dell'onere della compilazione delle imprese e di raggiungimento di una qualità del dato statistico sempre migliore.

1. La fotografia dei rispondenti⁵

1.1 Le imprese rispondenti

A livello nazionale i datori di lavoro rispondenti al 31 dicembre 2022 sono 28.184. Di questi, 1845 appartengono alla classe dimensionale 1-50 occupati e pertanto, ai sensi della L. n. 162/2022 non sono considerati come soggetti obbligati alla compilazione. Il totale dei datori di lavoro che hanno quindi adempiuto all'obbligo richiesto sono 26.339 (tabella 1).

Confrontando il numero dei soggetti tenuti alla compilazione con l'Archivio delle Imprese Istat Asia al 2021 si evince che i rispondenti alla presente rilevazione garantiscono una copertura del 97,1% del bacino delle imprese potenzialmente obbligate a livello nazionale. Nello specifico delle aree geografiche, la copertura arriva al 99% per il Nord, 91,7% per il Centro e l'88,7% per il Sud.

Circa la distribuzione dei rispondenti per numero di addetti, la classe 1-50 pesa per il 7% sul totale, quella 51-99 registra la quota maggiore con il 48% del totale, seguita dalla 100-249 per il 30% ed infine quella oltre i 250 dipendenti per il 15% (figura 1a). La composizione per area geografica (figura 1b) mostra come il 38% dei datori di lavoro delle imprese rispondenti sia collocato nel Nord-Ovest, il 28% nel Nord-Est, il 18% al Centro ed il 16% al Sud, proporzione coerente con la diffusione delle imprese sul territorio. I settori economici in cui operano i soggetti rispondenti, identificati nel dettaglio (Ateco 2 digit) sono riportati in tabella 2, ove sono raggruppati per significatività, ossia incidenza del settore sul totale.

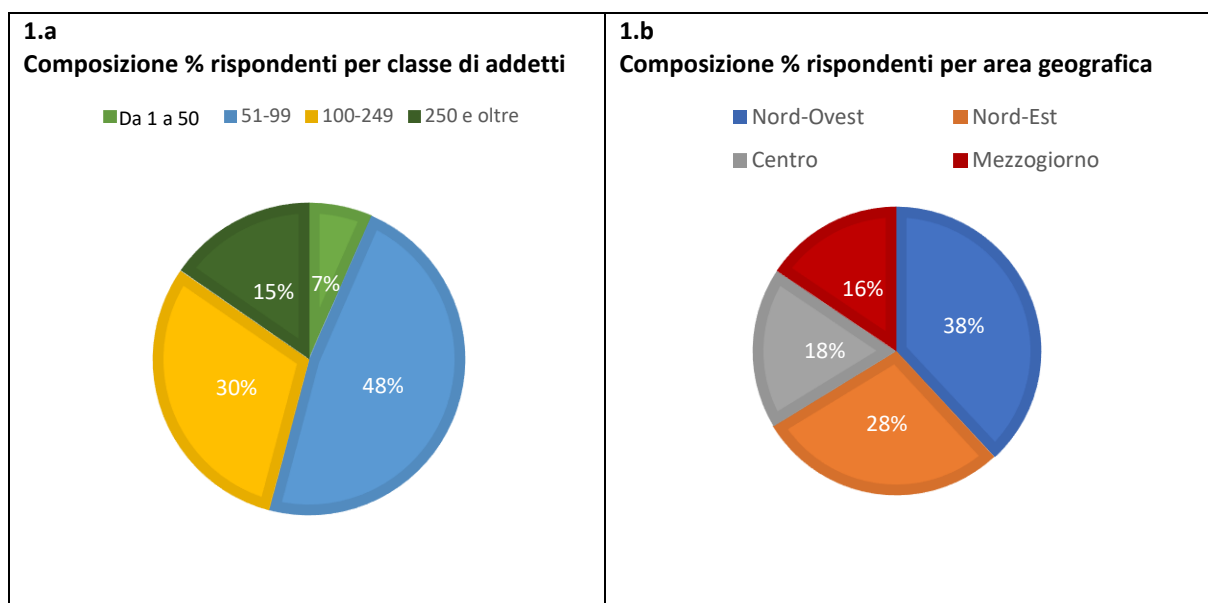
Tabella 1 Imprese rispondenti per area territoriale e classe dimensionale dell'impresa (v.a.)

Macroarea	V.a.
Nord-Ovest	10.744
Nord-Est	7.942
Centro	5.102
Mezzogiorno	4.396
Classe dimensionale	
<i>Fino a 50</i>	<i>1.845</i>
51-99	13.413
100-249	8.590
oltre 249	4.336
Totale	28.184
Di cui soggette a obbligo di compilazione	26.339

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

⁵ Dati aggiornati al 31 dicembre 2022.

Figura 1 a-b Composizione % dei rispondenti per classe di addetti e area geografica



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tabella 2 Classificazione rispondenti per incidenza settore economico di appartenenza sul totale – Italia

ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	16,2%	Incidenza sul totale oltre il 10%
FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE N.C.A.	14,8%	
COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI/MOTOCICLI)	14,4%	
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI/ATTREZZATURE)	14,3%	
COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI/MOTOCICLI)	13,9%	
SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	13,6%	
ASSISTENZA SANITARIA	12,4%	
ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	11,9%	
ATTIVITÀ DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO	11,2%	

TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE	9,3%	Incidenza sul totale tra il 5% e il 9%
PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	8,7%	
MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI	8,6%	
LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	8,2%	
INDUSTRIE ALIMENTARI	7,4%	
ISTRUZIONE	7,1%	
FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE	6,7%	
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	5,9%	

ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	4,8%	Incidenza sul totale tra il 3% e il 5%
ATTIVITÀ DI SERVIZI FINANZIARI (ESCLUSE ASSICURAZIONI E FONDI PENSIONE)	4,1%	
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO E RIPARAZIONE AUTOVEICOLI	4,1%	
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI	4,1%	
ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; ANALISI TECNICHE	4,0%	
FABBRICAZIONE DI APPARECCHIATURE ELETTRICHE PER USO DOMESTICO	4,0%	
COLTIVAZIONI AGRICOLE E PRODUZIONE DI PRODOTTI	3,9%	
COSTRUZIONE DI EDIFICI	3,9%	
ALLOGGIO	3,7%	
ATTIVITÀ DI RACCOLTA, TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	3,7%	
METALLURGIA	3,5%	
SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONE	3,5%	
INGEGNERIA CIVILE	3,4%	
INDUSTRIE TESSILI	3,2%	
FABBRICAZIONE DI ALTRI PRODOTTI DELLA MINERALI NON METALLIFERI	3,1%	
FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	3,1%	
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	3,0%	

FABBRICAZIONE DI COMPUTER E PRODOTTI DI ELETTRONICA MEDICALE/OTTICA	2,9%	Incidenza sul totale tra l'1% e il 3%
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	2,8%	
ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA	2,7%	
RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE	2,7%	
FABBRICAZIONE DI MOBILI	2,6%	
CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO/PELLE E PELLICCIA	2,6%	
FABBRICAZIONE DI AUTOVEICOLI, RIMORCHI E SEMIRIMORCHI	2,5%	
PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	2,4%	
FABBRICAZIONE DI CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	2,3%	
ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	2,3%	
ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	2,0%	
ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	2,0%	
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI E PREPARATI FARMACEUTICI	1,9%	
ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	1,9%	
RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	1,7%	
ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO	1,6%	
FABBRICAZIONE DI ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	1,5%	
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	1,4%	
INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E AFFINI	1,2%	
ATTIVITÀ DI NOLEGGIO E LEASING OPERATIVO	1,1%	
ATTIVITÀ EDITORIALI	1,1%	
ATTIVITÀ DI RICERCA, SELEZIONE, FORNITURA DI PERSONALE	1,1%	
STAMPA E RIPRODUZIONE DI SUPPORTI REGISTRATI	1,1%	

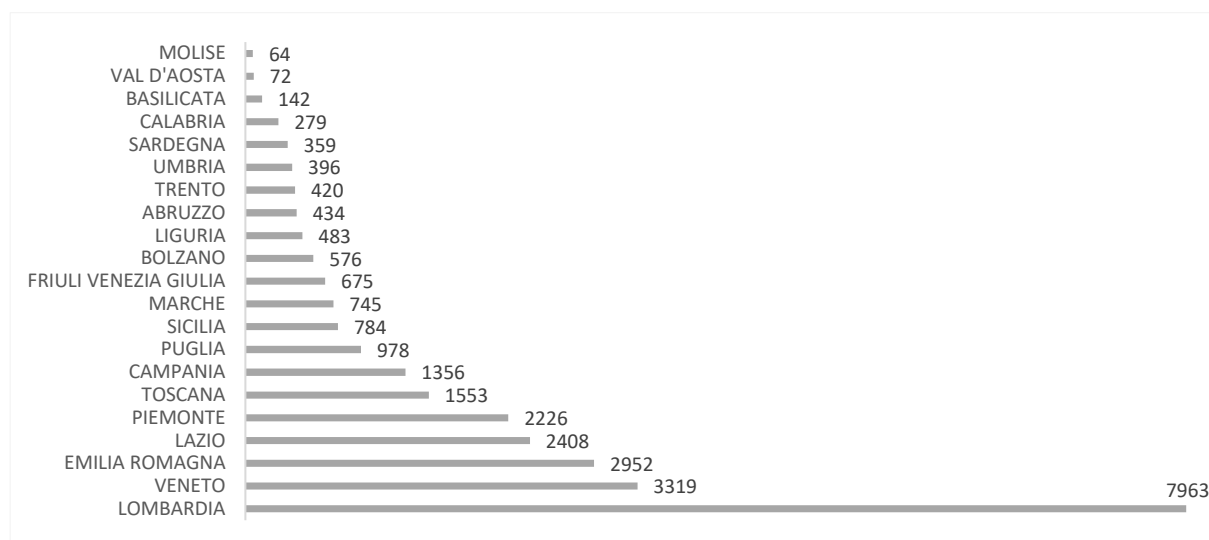
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DELLE AGENZIE DI VIAGGIO,	0,9%	Incidenza sul totale al di sotto dell'1%
INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0,9%	
ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	0,9%	
RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	0,9%	
ATTIVITÀ AUSILIARIE DEI SERVIZI FINANZIARI E DELLE ATTIVITÀ ASSICURATIVE	0,9%	
ASSICURAZIONI, RIASSICURAZIONI E FONDI PENSIONE (ESCLUSE LE ASSICURAZIONI SOCIALI OBLG.)	0,8%	
ATTIVITÀ RIGUARDANTI LE LOTTERIE, LE SCOMMESSE, LE CASE DA GIOCO	0,7%	
ATTIVITÀ DI BIBLIOTECHE, ARCHIVI, MUSEI ED ALTRE ATTIVITÀ CULTURALI	0,7%	
TELECOMUNICAZIONI	0,5%	
TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA	0,5%	
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0,4%	
FABBRICAZIONE DI COKE E PRODOTTI DERIVANTI ALLA RAFFINAZIONE PETROLIO	0,3%	
SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0,3%	
TRASPORTO AEREO	0,3%	
ATTIVITÀ DI PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA/VIDEO/TELEVISIVA/MUSICALE	0,3%	
RIPARAZIONE DI COMPUTER E DI BENI PER USO PERSONALE E PER LA CASA	0,3%	
GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	0,3%	
ATTIVITÀ DI RISANAMENTO E ALTRI SERVIZI DI GESTIONE RIFIUTI	0,2%	
ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE/MINIERE	0,2%	
ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	0,2%	
SILVICOLTURA ED UTILIZZO DI AREE FORESTALI	0,1%	
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI SUPPORTO ALL'ESTRAZIONE	0,1%	
PESCA E ACQUACOLTURA	0,1%	
ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	0,1%	
INDUSTRIA DEL TABACCO	0,1%	
ESTRAZIONE DI PETROLIO GREGGIO E DI GAS NATURALE	0,0%	
SERVIZI VETERINARI	0,0%	

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

1.2 Le imprese rispondenti e la dimensione regionale

La disaggregazione del numero dei rispondenti per regione (figura 2, tabella 3) evidenzia un quadro eterogeneo che va letto in corrispondenza alla configurazione produttiva dei singoli territori, per numero di imprese esistenti e per dimensione (per questo aspetto specifico cfr. anche tabella 4). Il numero maggiore di rapporti proviene dalla regione Lombardia (oltre 7.900) seguita da Veneto (3.319), Emilia-Romagna (2.952), Lazio (2.408) e Piemonte (2.226), Toscana (1.553) e Campania (1.356).

Tra i 1.000 e i 500 si collocano Puglia (978), Sicilia (784), Marche (745), Friuli-Venezia Giulia (675) e la Provincia Autonoma di Bolzano (576). A seguire in ordine decrescente Liguria (483), Abruzzo (434), Provincia Autonoma di Trento (420), Umbria (396), Sardegna (359), Calabria (279) e Basilicata (142). Le regioni più piccole Valle D'Aosta e Molise chiudono rispettivamente con 72 e 64 rapporti. Si tratta, come anticipato, di un ordinamento che non corrisponde a criteri di performance ma di coerenza con la vocazione produttiva del territorio e la relativa entità e distribuzione delle imprese esistenti.

Figura 2 Numero rispondenti per regione – ordinamento crescente

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tabella 3 Numero rispondenti per regione e classe dimensionale dell'impresa (v.a.) – incidenza % rispondenti per regione sul totale

	Totale		1-50	51-99	100-249	250 e oltre
	V.a.	% sul totale	%	%	%	%
Abruzzo	434	1,5	2,5	1,4	1,6	1,4
Basilicata	142	0,5	0,9	0,6	0,4	0,4
Bolzano	576	2,0	2,3	2,2	2,0	1,6
Calabria	279	1,0	1,7	1,2	0,9	0,3
Campania	1.356	4,8	6,7	5,0	4,9	3,2
Emilia-Romagna	2.952	10,5	8,6	0,0	10,6	10,8
Friuli-Venezia Giulia	675	2,4	1,8	2,4	2,5	2,4
Lazio	2.408	8,5	10,4	7,4	8,8	10,8
Liguria	483	1,7	1,6	1,7	1,8	1,8
Lombardia	7.963	28,3	18,7	0,0	28,4	32,6
Marche	745	2,6	3,5	2,9	2,5	1,8
Molise	64	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1
Piemonte	2.226	7,9	9,5	0,0	8,1	7,9
Puglia	978	3,5	6,3	3,3	3,1	3,5
Sardegna	359	1,3	1,5	1,3	1,4	0,8
Sicilia	784	2,8	4,4	2,9	2,6	2,2
Toscana	1.553	5,5	5,9	5,5	5,6	5,1
Trento	420	1,5	1,0	1,4	1,7	1,8
Umbria	396	1,4	2,7	1,3	1,3	1,3
Val d'Aosta	72	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
Veneto	3.319	11,8	9,3	0,0	11,4	10,0
Totale	28.184	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

La tabella 4, per ogni regione e provincia autonoma, mostra il quadro dei rapporti pervenuti distinguendoli tra quelli in rispondenza all'obbligo di norma e quelli invece imputabili ai soggetti non obbligati. L'incidenza percentuale di questi ultimi è del 7% a livello nazionale e a livello regionale non supera mai il 12% del totale.

Tabella 4 Rispondenti totali per condizione rispetto all’obbligo di compilazione e regione (v.a.) e quota rispondenti soggetti all’obbligo di compilazione (%) per regione

	Totale (V.a)	Non obbligati (V.a)	Con obbligo (V.a)	% Obbligati su totale per regione
Abruzzo	434	46	388	89,4
Basilicata	142	16	126	88,7
Bolzano	576	43	533	92,5
Calabria	279	32	247	88,5
Campania	1.356	124	1.232	90,9
Emilia-Romagna	2.952	159	2.793	94,6
Friuli-Venezia Giulia	675	34	641	95,0
Lazio	2.408	192	2.216	92,0
Liguria	483	30	453	93,8
Lombardia	7.963	345	7.618	95,7
Marche	745	65	680	91,3
Molise	64	4	60	93,8
Piemonte	2.226	175	2.051	92,1
Puglia	978	117	861	88,0
Sardegna	359	28	331	92,2
Sicilia	784	82	702	89,5
Toscana	1.553	109	1.444	93,0
Trento	420	18	402	95,7
Umbria	396	49	347	87,6
Val d'Aosta	72	6	66	91,7
Veneto	3.319	171	3.148	94,8
Totale	28.184	1.845	26.339	93,5

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Esaminando il complesso dei rapporti pervenuti per regione e per classe dimensionale delle imprese rispondenti si restituisce la fotografia della configurazione produttiva dei singoli territori. Il peso relativo della dimensione di impresa sul totale per regione riflette il modello presentato in figura 2 a livello nazionale. In tutte le regioni i rispondenti si sono collocati per oltre il 42% nella classe 51-99, seguito dalla classe 100-249 e poi dalla 250 e oltre. La classe 1-50 è stata sempre residuale rispetto alle altre classi – ad eccezione della Calabria in cui i rispondenti non obbligati sono stati superiori a quelli della classe di 250 addetti e oltre.

Tabella 5 Composizione % dei rispondenti per classe dimensionale dell'impresa e regione

	1-50 %	51-99 %	100-249 %	250 e oltre %
Abruzzo	10,6	43,5	31,6	14,3
Basilicata	11,3	52,1	25,4	11,2
Bolzano	7,5	50,2	30,0	12,3
Calabria	11,5	55,9	27,6	5,0
Campania	9,1	49,5	31,2	10,2
Emilia-Romagna	5,4	47,8	30,9	15,9
Friuli-Venezia Giulia	5,0	47,7	31,6	15,7
Lazio	8,0	41,1	31,4	19,5
Liguria	6,2	46,4	31,3	16,1
Lombardia	4,3	47,3	30,6	17,8
Marche	8,7	51,9	28,9	10,5
Molise	6,3	57,8	28,1	7,8
Piemonte	7,9	45,5	31,2	15,4
Puglia	12,0	45,5	27,0	15,5
Sardegna	7,8	48,7	34,3	9,2
Sicilia	10,5	49,0	28,4	12,1
Toscana	7,0	47,8	30,8	14,4
Trento	4,3	43,8	33,8	18,1
Umbria	12,4	45,2	28,5	13,9
Val d'Aosta	8,3	54,2	27,8	9,7
Veneto	5,2	52,3	29,5	13,0
Totale	6,5	47,6	30,5	15,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Complessivamente questa fotografia dei rispondenti ci restituisce due notazioni importanti: a) la conferma del noto scenario italiano contraddistinto dalla dimensione di piccole e medie imprese; b) la notevole reattività all'obbligo di compilazione dei Rapporti da parte della classe di imprese 51-99 che rappresenta la 'novità' apportata dalla legge n. 162/21 alla rilevazione – in precedenza rivolta solo alle imprese con più di 100 dipendenti. Questo allargamento della platea dei rispondenti sembra quindi avere intercettato la fetta prevalente delle imprese sui territori, portando con sé il relativo bagaglio informativo che ci apprestiamo ad analizzare.

1.3 Imprese e contrattazione di secondo livello

La rilevazione consente di evidenziare la quota di imprese che adotta una contrattazione di secondo livello, indipendentemente dalla tipologia di CCNL di riferimento. Tale elemento risulta di particolare importanza proprio perché il secondo livello rappresenta la sede in cui si sviluppa – e può venire contrattata – la componente accessoria della retribuzione e la sua configurazione in termini monetari e di servizi.

Rispetto ai rispondenti (tabella 6), emerge che 9412 imprese siano interessate da almeno un livello di applicazione contrattuale aziendale e/o territoriale. Osservando la distribuzione per area geografica, si evidenzia che il livello più alto di copertura sia riscontrabile nel Nord-Est e nel Nord-Ovest, dove la contrattazione aziendale pesa per il 29,8% e quella territoriale per il 14,5% nella prima area e per il 29,3% e l'8,3% nella seconda.

Tabella 6 Applicazione del II livello di contrattazione per area territoriale e livello di applicazione

Livello applicazione contratto	Totale popolazione		Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole	
	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale
Aziendale	7.304	25,9	3.147	29,3	2.366	29,8	1.140	22,3	651	14,8
Territoriale	2.811	10	889	8,3	1.148	14,5	393	7,7	381	8,7
Totale imprese interessate da almeno un livello di applicazione	9.412	33,4	3.751	34,9	3.251	40,9	1.432	28,1	978	22,3

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Osservando la disaggregazione per classe dimensionale dell'impresa (tabella 7), risulta evidente come al crescere della dimensione dell'impresa aumenti il livello di copertura della contrattazione. In particolare, nelle imprese con 50 o meno occupati la copertura di tale livello di applicazione contrattuale è pari al 10,3%, in quelle con 51-99 dipendenti è pari al 18,7%, in quelle con 100-249 dipendenti il valore corrisponde al 30,1% e infine, nelle aziende con 250 e oltre dipendenti, si registra il valore più consistente, pari al 46,8%. Infine, si osservi come il livello di contrattazione territoriale si mantenga pressoché costante, con un valore medio pari al 10% su totale delle imprese.

Tabella 7 Applicazione del II livello di contrattazione per classe dimensionale dell'impresa e livello di applicazione

Livello applicazione contratto	Totale imprese		1-50		da 51 a 99		da 100 a 249		250 e oltre	
	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale
Aziendale	7.304	25,9	190	10,3	2.505	18,7	2.581	30,1	2.028	46,8
Territoriale	2.811	10	187	10,1	1.284	9,6	797	9,3	543	12,5
Totale imprese interessate da almeno un livello di applicazione	9.412	33,4	308	16,7	3.617	27,0	3.163	36,8	2.324	53,6

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

2. Le caratteristiche dell'occupazione

2.1 Occupazione per genere nelle due annualità del biennio 2020-2021

I dati a seguire sull'occupazione totale e per genere, riaggregati per classe dimensionale dei rispondenti, presentano la situazione di stock alla fine di ogni annualità del biennio 2020 e 2021. Si tratta di una fotografia meno recente rispetto ai dati attualmente a disposizione sia di fonte amministrativa che campionaria, la cui valenza risiede, quindi, più nelle caratteristiche del quadro che vanno a delineare piuttosto che nella dimensione quantitativa dei temi proposti. Se questa osservazione appare valida per ogni rilevazione che presenti un biennio di scarto con l'attuale, nel caso dei dati in questione è ancora più valida poiché il biennio 2020-2021 presenta delle specificità congiunturali degne di osservazione. Siamo di fronte al passaggio dalla fase pandemica a quella di ripresa, con le criticità note e ampiamente documentate circa gli effetti della pandemia sull'occupazione di uomini e donne che hanno inevitabilmente forgiato la configurazione occupazionale indicata (ricordiamo la caratteristica di *shecession* di questa crisi accanto alle misure di contenimento della caduta occupazionale come il divieto di licenziamento e il *labour hoarding* delle imprese).

Con queste premesse di seguito si riportano le evidenze prodotte *dai rispondenti obbligati*, quindi con classe di addetti dai 51 e più, opportunamente riaggregate per classe dimensionale.

La scelta di escludere dal computo la classe al di sotto dei 51 dipendenti è motivata dal fatto che la volontarietà della compilazione, rappresenta un caso di autoselezione che potrebbe falsare il trattamento statistico complessivo, associando dati forniti dalle imprese obbligate con altri non rappresentativi della citata classe dimensionale.

I valori relativi agli occupati espressi dai rispondenti, confrontati con i dati del *database* Istat Asia per le medesime annualità mostrano uno scarto dell'1,8% pertanto possono essere considerati, su base nazionale, statisticamente attendibili.

Coerentemente alla dimensione di impresa, la quota maggiore di addetti si registra nelle imprese da 250 e più dipendenti. In particolare, in quella tipologia di impresa si registra oltre il 64% dell'occupazione totale e nello specifico oltre il 69% di quella femminile e oltre il 61% di quella maschile.

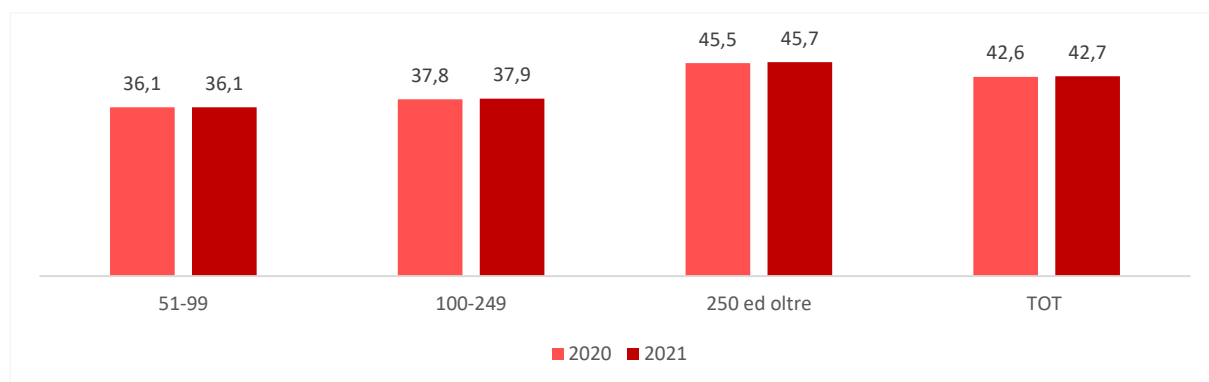
Tabella 8 Occupati alle dipendenze per annualità e classe dimensionale dell'impresa (v.a.) – incidenza classe di addetti su totale (%) per annualità

	Occupati alle dipendenze per annualità e biennio	Totale (V.a)	Di cui F (V.a)	% classe di addetti su totale	% classe di addetti su F	% classe di addetti su M
51-99	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	874.480	315.573	14,6	12,3	16,2
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	937.699	338.779	14,8	12,6	16,5
100-249	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	1.219.900	461.378	20,3	18,0	22,0
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	1.296.716	491.164	20,5	18,2	22,2
250 e oltre	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	3.908.911	1.779.322	65,1	69,6	61,8
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	4.081.765	1.864.249	64,6	69,2	61,2
Totale	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno del biennio)	6.003.300	2.556.273	100,0	100,0	100
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno del biennio)	6.316.180	2.694.192	100	100	100

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Nel complesso, tuttavia, per entrambe le annualità, il quadro delineato dai rispondenti conferma il noto squilibrio di genere nel mercato del lavoro. Guardando la quota di donne sul totale degli occupati per dimensione e annualità (figura 3) si evince che le donne continuano ad essere il 42,7% degli occupati totali, con una presenza che supera il 45,5% nelle imprese di grandi dimensioni (250 e oltre) ma in nessuna classe di rispondenti si registra una presenza paritaria tra uomini e donne.

Figura 3 Quota di donne (%) sul totale occupati per annualità del biennio e classe dimensionale



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Esaminando come, in ogni classe di addetti, l'occupazione si distribuisca per profilo professionale nelle due annualità si evidenzia il classico modello piramidale di carattere organizzativo, con base più ampia data dal profilo operaio e impiegatizio che progressivamente si riduce passando al profilo di quadro e poi al livello apicale. Questa struttura è tipica di ogni sistema produttivo e non presenta variazioni imputabili al genere o alla dimensione.

Ulteriore dettaglio al quadro descritto per profili professionali viene fornito dalla variabile livello di inquadramento, riferita al secondo anno del biennio, 2021 (cfr. tabella 10). Il 70,9% dell'occupazione

complessiva è collocata in un livello base di inquadramento (e nello specifico il 65,6% delle donne e il 74,6% degli uomini); il 26,9% in un livello medio (di cui 32,6% donne e 23,1% uomini) e 2,2 % livello apicale (di cui 1,9% donne e 2,4% uomini). Questa proporzione si applica a tutti i profili (dirigente, quadro, impiegato, operaio). Solo nel caso di quest'ultimo profilo, lo scarto tra livello base e medio è il più ridotto.

Tabella 9 Incidenza % del profilo (totale) per annualità del biennio e classe dimensionale dell'impresa⁶

Occupati alle dipendenze per annualità e biennio		Dirigenti %	Quadri %	Impiegati %	Operai %
51-99	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	1,2	3,7	40,1	55,0
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	1,1	3,3	43,6	52,1
100-249	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	1,2	3,7	40,1	55,0
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	1,2	3,6	39,4	55,8
250 e oltre	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	1,5	4,8	41,6	52,2
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	1,4	4,7	41,1	52,7
Totale	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno del biennio)	2,5	7,3	44,6	45,6
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno del biennio)	2,5	7,3	44,3	46,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tabella 10 Incidenza % livello di inquadramento per genere – II anno del biennio

		% Totale	% F	% M
Profili	Livello base	70,9	65,6	74,6
	Livello medio	26,9	32,6	23,1
	Livello apicale	2,2	1,9	2,4
	Totale	100	100	100

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

In ottica di genere, quindi, se l'aspetto interessante non è il modello di distribuzione, lo è invece l'incidenza femminile all'interno di questo modello, analizzato per classe dimensionale dei rispondenti (tabella 11). L'analisi che ne consegue evidenzia come all'interno di un sistema gerarchico- organizzativo non vi sia equità di genere.

Nello specifico la tabella 11 mostra la composizione percentuale dell'occupazione distinta per profili ossia la quota di donne sul totale di ciascun profilo. Ad eccezione del profilo impiegatizio in cui le donne superano la metà degli occupati in tutte le classi dimensionali, nei profili restanti esse ne rappresentano poco più di un terzo. Questo aspetto è particolarmente evidente per i ruoli apicali, in cui la presenza femminile è in media del 33%, ma questo dato sintetizza la scarsa presenza nelle realtà 51-99 (17% medio) e la quota del 37,5% nelle imprese di 250 addetti e oltre. Nel complesso, l'incidenza femminile sul totale cresce ovviamente al crescere della dimensione aziendale.

⁶ I risultati riportanti in questa tabella così come nelle successive, presentano lievi scostamenti rispetto ai totali di riga nell'ordine di 01,0/0,2 punti percentuali. Tali scostamenti, dovuti a minimi disallineamenti generati in fase di risposta ai singoli questionari, non rappresentano una problematica rispetto alla qualità del dato complessivo presentato in quanto riguardano piccole frazioni di rispondenti di norma inferiori al 1%.

Tabella 11 Quota % di donne sul totale occupati per profilo, annualità del biennio e classe dimensionale dell'impresa

	Occupati alle dipendenze per annualità e biennio	% F su Dirigenti	% F su Quadri	% F su Impiegati	% F su Operai	% F su Totale
51-99	2020	16,8	28,4	51,8	25,6	36,1
	2021	17,2	28,8	51,9	25,8	36,1
100-249	2020	17,0	28,9	51,5	28,4	37,8
	2021	17,6	29,5	51,7	28,4	37,9
250 e oltre	2020	37,0	37,6	53,6	38,7	45,5
	2021	38,0	37,8	54,0	38,6	45,7
Totale	2020	33,1	35,7	53,0	33,9	42,5
	2021	33,9	36,0	53,3	33,8	42,6

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Questo scenario tra le due annualità presenta minime variazioni. L'incidenza delle donne sul totale di tutti i profili, stante le caratteristiche del periodo post pandemico cresce solo dello 0,1 %, leggermente più evidente nelle grandi imprese con oltre 250 dipendenti.

2.2 L'occupazione per categoria professionale, tipologia contrattuale e genere

La tabella che segue (tabella 12) mostra il quadro dell'occupazione al 31 dicembre 2021, riferito alla totalità delle imprese rispondenti e articolato per categoria professionale e distinto per tipologia contrattuale. Come è possibile osservare dai valori riportati, si confermano i noti squilibri di genere che caratterizzano il mercato del lavoro italiano, fortemente segnato da fenomeni di segregazione occupazionale verticale e orizzontale.

Tabella 12 Occupati per categoria professionale, tipologia contrattuale e genere al 31 dicembre 2021 (totale imprese rispondenti)

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	% F	% M	% F	%M	% F	%M	% F	%M	% F
Tempo indeterminato	66,4	33,6	64,1	35,9	47,5	52,5	67,3	32,7	58	42
Tempo determinato	55,6	44,4	49,8	50,2	35,8	64,2	60	40	52	48

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Passando alle analisi delle *sole imprese soggette all'obbligo di compilazione* (con 51 o più dipendenti) l'analisi che segue illustra la composizione per genere dell'occupazione a tempo indeterminato nelle diverse classi dimensionali (tabella 13). Si evince, in primo luogo, uno spiccato differenziale di genere per quanto riguarda i livelli dei dirigenti e dei quadri, che vede una percentuale di maschi tra i dirigenti delle imprese con 51-99 dipendenti pari all'82,9% rispetto al 17,1% delle donne e ancora, per quanto concerne le imprese con 100-249 dipendenti, pari a 82,4% e 17,6% delle donne. Valori simili sono riscontrabili anche per quanto riguarda la categoria dei quadri (71,2% maschi e 28,8% per le femmine nelle imprese 51-99 dipendenti e 70,4% maschi e 29,6% femmine per le imprese 100-249 dipendenti). Tuttavia, è possibile osservare che al crescere della classe dimensionale dell'impresa aumenta la presenza di donne nei livelli apicali, con una conseguente riduzione del differenziale di genere. Tale dinamica è riscontrabile anche nel caso degli operai mentre il dato non subisce variazioni nel caso degli impiegati.

Tabella 13 Occupati a tempo indeterminato per categoria professionale, classe dimensionale e genere al 31 dicembre 2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F
51-99	82,9	17,1	71,2	28,8	48,9	51,1	75,5	24,5	64,4	35,6
100-249	82,4	17,6	70,4	29,6	49,3	50,7	73,2	26,8	63,0	37,0
250 e oltre	62,4	37,6	62,4	37,6	46,8	53,2	62,5	37,5	55,1	44,9

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tali andamenti sono confermati anche per la tipologia contrattuale a tempo determinato (tabella 14) dove, tuttavia, i differenziali di genere risultano ulteriormente ridotti nella classe dimensionale delle imprese con 250 dipendenti e oltre, nel caso delle quali la quota di donne tra i dirigenti è pari al 49% e quella dei quadri risulta maggiore di quella degli uomini (40,8% per questi ultimi e 59,2% per le donne).

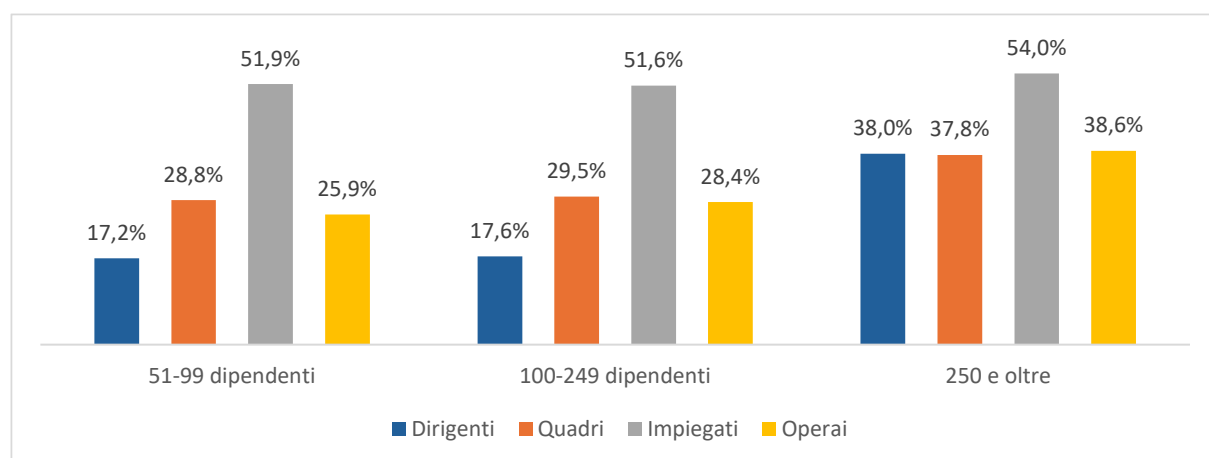
Complessivamente, come si evince dalla figura 4, al crescere della dimensione dell'impresa aumenta la presenza di donne nelle categorie professionali dei dirigenti, dei quadri e poi degli operai mentre resta sostanzialmente stabile in quella degli impiegati.

Tabella 14 Occupati a tempo determinato per categoria professionale, classe dimensionale e genere (% sul livello di inquadramento) al 31 dicembre 2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F
51-99	80,9	19,1	77,6	22,4	38,0	62,0	68,0	32,0	60,6	39,4
100-249	81,5	18,5	83,7	16,3	37,7	62,3	64,6	35,4	56,9	43,1
250 e oltre	51	49	40,8	59,2	34,5	65,5	54,1	45,9	46,8	53,2

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Figura 4 Quota di donne (%) sul totale dei dipendenti per dimensione dell'impresa e categoria professionale al 31 dicembre 2021



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Circa l'incidenza del *part-time* per genere sul totale degli occupati nelle imprese di riferimento, la tabella 15,

mostra la crescita del *part-time* all'aumentare della dimensione dell'impresa, con un valore per le donne pari al 36,3% sul totale dell'occupazione femminile a fronte di un valore per gli uomini pari all'8,6%.

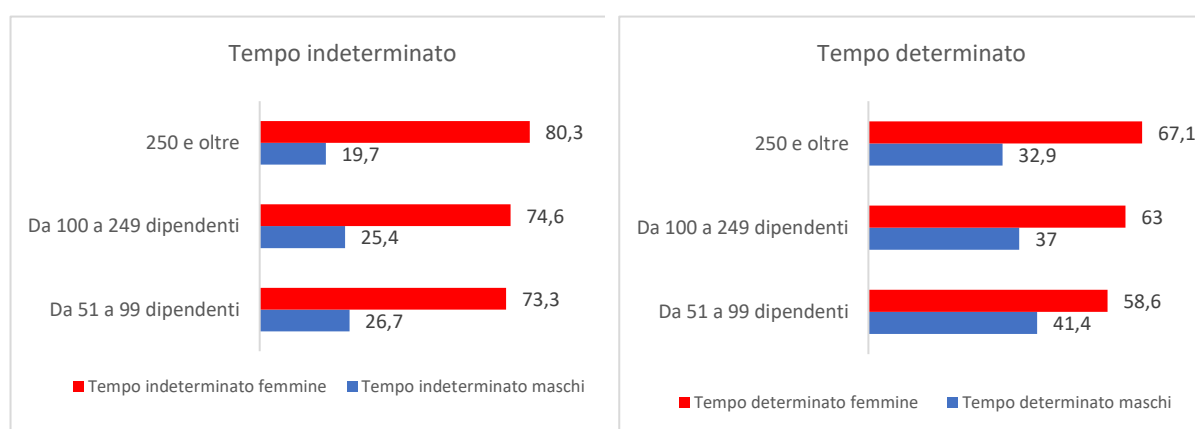
Tabella 15 Incidenza del part-time sul totale degli occupati nelle imprese con più di 50 dipendenti per genere al 31 dicembre 2021

	M%	F%
51-99	1,3	4,0
100-249	1,8	6,1
250 e oltre	5,5	26,2
Totale Imprese	8,6	36,3

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Se si osserva, poi, la composizione dell'occupazione *part-time* si trova conferma della nota femminilizzazione della categoria del lavoro a tempo parziale. La presenza della componente femminile è preponderante rispetto a quella maschile in tutte le classi dimensionali, con una quota complessiva di donne pari al 69,8% nelle imprese 51-99 dipendenti, 71,9% in quelle 100-249 dipendenti, 78,1% in quelle con 250 dipendenti e oltre. Più in particolare, la scomposizione del dato per tipologia contrattuale mostra valori più alti nel caso delle donne in *part-time* sul totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato rispetto a quanto si registra per lo stesso segmento con contratto a tempo determinato. Inoltre, anche in questo caso l'incidenza del *part-time* aumenta al crescere della dimensione dell'impresa (cfr. figura 5).

Figura 5 Composizione (%) per genere dell'insieme dei dipendenti in part-time per classe dimensionale dell'impresa e tipologia contrattuale al 31 dicembre 2021



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

La rilevazione, inoltre, consente di evidenziare la composizione per genere degli occupati in regime di apprendistato nelle imprese con più di 50 dipendenti. Tale tipologia contrattuale è presente solo nelle categorie di impiegati e operai, con una quota di donne sul totale degli impiegati pari al 46,7% e al 29,7% degli operai (tabella 16).

Tabella 16 Dipendenti in apprendistato nelle imprese con più di 50 dipendenti per categoria professionale e genere (%) al 31 dicembre 2021

Impiegati	MF	% su totale occupati	54,9
	F	% su totale impiegati	46,7
Operai	MF	% su totale occupati	45,1
	F	% su totale operai	29,7
Totale			
	F	% su totale occupati in apprendistato	39,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

La rilevazione consente inoltre di disporre di alcuni flash informativi su alcuni aspetti dell'occupazione quali l'utilizzo della CIG, delle misure di congedo ed aspettativa, specifiche sul lavoro in somministrazione, di cui si riportano le sintetiche evidenze.

Tabella 17 Occupati nelle imprese con oltre 50 dipendenti in CIG per tipologia di CIG, inquadramento e genere (% sul totale per inquadramento) al 31 dicembre 2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	% M	% F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
CIG a 0 ore	93,7	6,3	66,9	33,1	39,4	60,6	65,0	35,0	55,5	44,5
CIG non a 0 ore	81,0	19,0	70,7	29,3	37,9	62,1	66,7	33,3	54,8	45,2

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

I dati relativi agli occupati/e in Cassa Integrazione Guadagni (CIG) (tabella 17) consentono di evidenziare alcune informazioni relative alla tipologia di CIG a 0 ore e quella non a 0 ore. Per quanto riguarda la prima tipologia, si registra una incidenza sul totale dell'occupazione delle imprese rispondenti pari a 1,92%. Nel caso della CIG non a 0 ore, tale incidenza cresce attestandosi su un valore pari al 2,14 %.

Il set di dati relativo ai dipendenti in aspettativa e congedo nelle imprese con più di 50 dipendenti rileva un totale di maschi e femmine pari al 17,8% sul totale degli occupati rilevati. Se si analizzano i dati nella disaggregazione per genere, risultano in tutti i casi analizzati (cfr. tabella 18) valori percentuali più alti nel caso delle donne.

Tabella 18 Incidenza della quota di persone in aspettativa o congedo sul totale degli occupati / per genere nelle imprese con più di 50 dipendenti al 31/12/2021

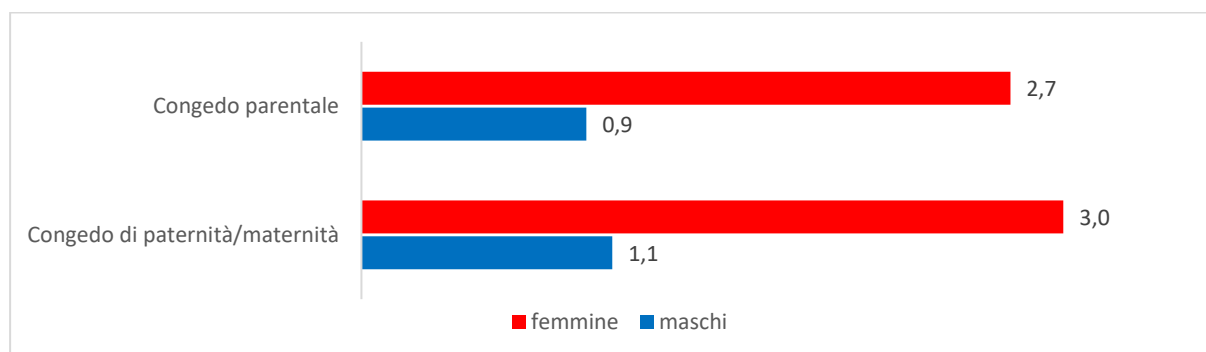
	M%	F%
Aspettativa o congedo	16	20,02
<i>di cui</i>		
Congedo di paternità/maternità	1,1	3,0
Congedo parentale	0,9	2,7

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

In tal senso, emerge come l'incidenza percentuale delle donne in aspettativa o congedo sul totale delle donne occupate ammonti al 20,2% mentre lo stesso valore nel caso degli uomini è pari al 16%. Con riferimento ai soli congedi di maternità e paternità, tale incidenza risulta pari all'1,1% nel caso degli uomini e al 3% nel caso delle donne mentre, rispetto ai congedi parentali, si evidenzia per gli uomini un valore pari allo 0,9% e per le donne 2,7% (cfr. figura 6). Il dato della preponderanza femminile si conferma anche nell'analisi degli occupati in congedo parentale per classe dimensionale dell'impresa e livello di inquadramento.

La tabella 19 mostra, fatta eccezione per il livello dirigenti della classe dimensionale 51-99 dipendenti, la ricorrente preponderanza della quota di donne in congedo parentale sugli insiemi di riferimento per ciascuna categoria. In generale, per ciascuna delle classi dimensionali delle imprese si registra un valore per le donne pari a 68,2%.

Figura 6 Incidenza della quota di persone nelle imprese con più di 50 dipendenti in congedo per tipologia di congedo e genere al 31 dicembre 2021



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tabella 19 Occupati in congedo parentale per categoria professionale, classe dimensionale dell'impresa e genere (% sul livello di inquadramento) al 31 dicembre 2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
51-99	66,1	33,9	33,6	66,4	17,2	82,8	52,4	47,6	32,5	67,5
100-249	33,3	66,7	26,7	73,3	16,9	83,1	50,5	49,5	31,1	68,9
250 e oltre	18,8	81,2	26,4	73,6	21,7	78,3	47,5	52,5	31,9	68,1

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Con riferimento agli occupati in somministrazione (tabella 20) analizzati per classe dimensionale dell'impresa e categoria professionale, l'analisi della composizione percentuale per genere sul totale categoria rileva per la classe dimensionale 51-99 dipendenti una percentuale femminile pari al 13,8% e quella maschile pari all'86,2%; per la classe 100-249 dipendenti i rispettivi valori ammontano al 21,3% e al 78,7%; infine, per la classe 250 dipendenti e oltre, i valori sono pari al 40,4% per le donne e al 59,6% per gli uomini.

Tabella 20 Occupati in somministrazione per classe dimensionale dell'impresa, categoria professionale e genere al 31 dicembre 2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
51-99	57,9	42,1	62,5	37,5	27	73	92,5	7,5	86,2	13,8
100-249	96,2	3,8	76,7	23,3	45,1	54,9	82,5	17,5	78,7	21,3
250 e oltre	97,9	2,1	31,9	68,1	39,1	60,9	63,4	36,6	59,6	40,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

2.3 Le entrate, le uscite e le trasformazioni dei contratti

Questa parte del questionario intendeva illustrare le dinamiche che, a diverso titolo, hanno riguardato il personale delle imprese obbligate nel biennio, in entrata o uscita (entrate intese come nuove assunzioni o mobilità interna di sede o di categoria e uscite intese come passaggi a categorie diverse o cambi di unità produttiva e come cessazioni di rapporti di lavoro). Questo set informativo ha pertanto registrato le 'variazioni' di condizioni intervenute nel biennio 2021-2022.

Le entrate al 31 dicembre 2021 nelle imprese nelle imprese con più di 50 dipendenti (tabella 21) ammontano a un totale complessivo di 2.141.751, di cui il 45,4% sono donne e il 54,6% uomini.

Tabella 21 Entrate per classe dimensionale dell'impresa, categoria professionale e genere al 31 dicembre 2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
51-99	82,1	17,9	71	29	48	52	67,9	32,1	62,6	37,4
100-249	80,2	19,8	70,5	29,5	44,8	55,2	64,8	35,2	59,1	40,9
250 e oltre	59,4	40,6	65,1	34,9	41,2	58,8	54,9	45,1	50,3	49,7

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

La quota di nuove assunzioni è pari al 71,2% del totale delle nuove entrate. Di queste il 47,2% sono donne. Se si considerano i dati nella disaggregazione per categoria professionale e genere, emerge come le nuove assunzioni nelle posizioni apicali siano principalmente maschili, con un differenziale di genere per i dirigenti pari a 69,8 punti percentuali nelle imprese 51-99 dipendenti e 68,6 punti in quelle con 100-249 dipendenti. Per i quadri tale differenziale ammonta a 45 punti percentuali nella classe 51-99, a 69 punti percentuali nella classe 100-249 e infine, per le imprese con 250 dipendenti e oltre è pari a 28 punti percentuali (cfr. tabella 22). La tabella 23 illustra le uscite complessive degli occupati/e nelle imprese con più di 50 dipendenti al 31 dicembre 2021.

Tabella 22 Nuove assunzioni per classe dimensionale dell'impresa, categoria professionale e genere al 31 dicembre 2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
51-99	84,9	15,1	72,5	27,5	47,5	52,5	67,4	32,6	62,2	37,8
100-249	82,8	17,2	84,5	15,5	51,8	48,2	68,6	31,4	64,4	35,6
250 e oltre	55,4	44,6	64	36	39,3	60,7	54,5	45,5	49,3	50,7

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Andando ad osservare il dettaglio della composizione delle uscite (tabella 23) è possibile evidenziare come in generale la quasi totalità di queste sia costituita da cessazioni di rapporto di lavoro, per una quota pari al 90,5% sul totale delle uscite, mentre marginali risultano i passaggi ad altre unità produttive o dipendenza (5,6% sul totale delle uscite) o i passaggi ad altra categoria (3,8%).

Tabella 23 Uscite di dipendenti dalle imprese con più di 50 dipendenti per tipologia di uscita e genere al 31 dicembre 2021

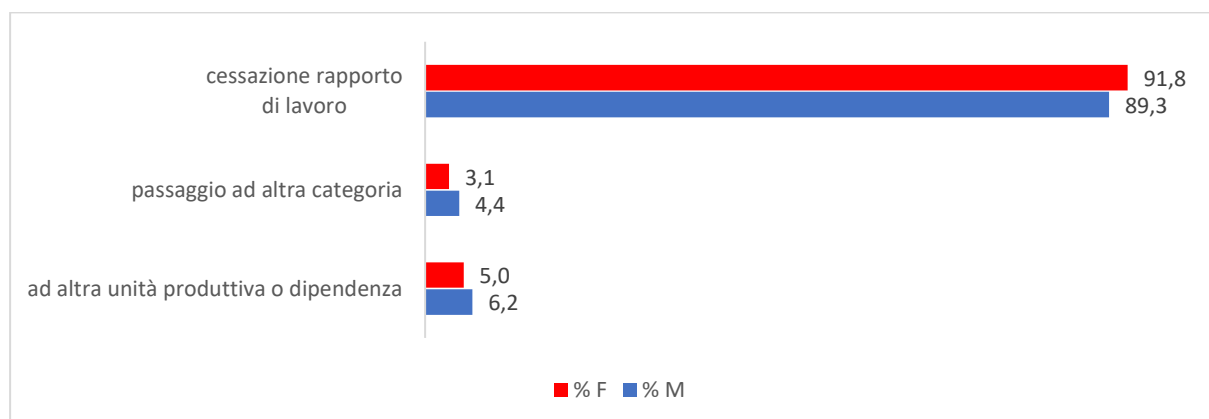
	% MF	% M	% F
Ad altra unità produttiva o dipendenza	5,6	6,2	5,0
Passaggio ad altra categoria	3,8	4,4	3,1
Cessazione rapporto di lavoro	90,5	89,3	91,8
Totale uscite	100	100	100

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Analizzando tali percentuali nella loro disaggregazione per genere, illustrata nel grafico in figura 7, emerge come l'incidenza delle cessazioni per le donne sia pari al 91,8% delle uscite mentre per gli uomini tale valore corrisponde all'89,3%.

Nell'ambito delle cessazioni complessive, le tipologie più incisive sul totale delle cessazioni sono costituite dalle dimissioni e dalle scadenze di contratto, rispettivamente pari al 30,7% e al 46,4% del totale. Relativamente alle dimissioni, lo 0,6% di queste è rappresentato da dimissioni di persone con figli in età compresa tra 0 e 3 anni, nell'ambito delle quali quelle che riguardano le donne sono maggioritarie.

Figura 7 Uscite di dipendenti per tipologia di uscita – incidenza (%) della tipologia sul totale dei dipendenti per genere al 31 dicembre 2021



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Con riferimento alla scadenza di contratto, si osservi come sia questa la tipologia più frequente tra le cessazioni e, parallelamente, quella che mostra il differenziale di genere più ampio pari a 7,9 punti percentuali. La tipologia dei licenziamenti, che comprende quelli collettivi, per giusta causa, motivo oggettivo, soggettivo e quelli avvenuti nel periodo di formazione, pesa per il 5,2% sul totale delle cessazioni. Per quanto riguarda le cessazioni delle attività, queste pesano sul totale delle cessazioni per lo 0,9%, con una prevalenza di uomini sulle donne (tabella 24).

Tabella 24 Cessazioni di rapporto di lavoro nelle imprese con più di 50 dipendenti per tipologia di cessazione per genere e incidenza della tipologia di cessazione per genere (%) al 31 dicembre 2021

	% MF	%M	%F
Dimissioni	30,7	32,9	28,1
<i>di cui con figli 0-3 anni</i>	<i>0,6</i>	<i>0,5</i>	<i>0,7</i>
Cessazioni attività	0,9	1,2	0,6
Scadenza contratto	46,4	42,8	50,7
Licenziamenti	5,2	5,6	4,9
Altro	16,7	17,6	15,7

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tabella 25 Trasformazioni di contratto per tipologia, categoria professionale e genere al 31 dicembre 2021

		Da tempo determinato a tempo indeterminato	Da part-time a tempo pieno	Da tempo pieno a part-time
Dirigenti	F % su totale dirigenti	18,9	26,3	30,9
Quadri	F % su totale quadri	30,9	31,4	30,3
Impiegati	F % su totale impiegati	51,2	42,0	57,8
Operai	F % su totale operai	29,7	30,2	41,3
Totale	F % su totale occupati	40,0	37,1	46,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

La tabella 25 mostra il quadro delle trasformazioni contrattuali articolato in passaggi da tempo determinato a indeterminato, da *part-time* a tempo pieno e viceversa. I dati dimostrano come il passaggio che interessa maggiormente la componente femminile dell'occupazione sul totale della categoria di riferimento risulta quello che vede il passaggio da tempo pieno a tempo parziale. Le analisi dei dati sinora illustrati sono coerenti con il quadro informativo fornito per lo stesso periodo di osservazione da Inps e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

2.4 I dati sulle promozioni

Delle oltre 487 mila promozioni registrate nelle imprese complessivamente tenute all'obbligo di compilazione, solo il 34,5% riguarda le donne. La distribuzione per profili si presenta coerente con la distribuzione dell'occupazione evidenziata nel paragrafo precedente. In particolare, di tutte le 5.359 promozioni tra i dirigenti, un terzo riguarda le donne, in quota prevalente nella classe dimensionale di 250 dipendenti e oltre. Tra le 32.518 promozioni nel profilo di quadro il 35% riguarda donne, anche in questo caso prevalentemente nelle imprese di grandi dimensioni. La quota maggiore di promozioni si registra nel profilo di impiegati ove le donne sono il 45,5% pari a 216 mila casi, equamente distribuite tra le classi dimensionali. Incidono inoltre per il 35,6% sulle oltre 21 mila promozioni del profilo di apprendista, anche

in questo caso in prevalenza nella classe dimensionale che vede oltre 250 dipendenti. La quota più bassa di appartenere al profilo di operaio, il cui le donne sono solo il 23% degli oltre 212 mila casi.

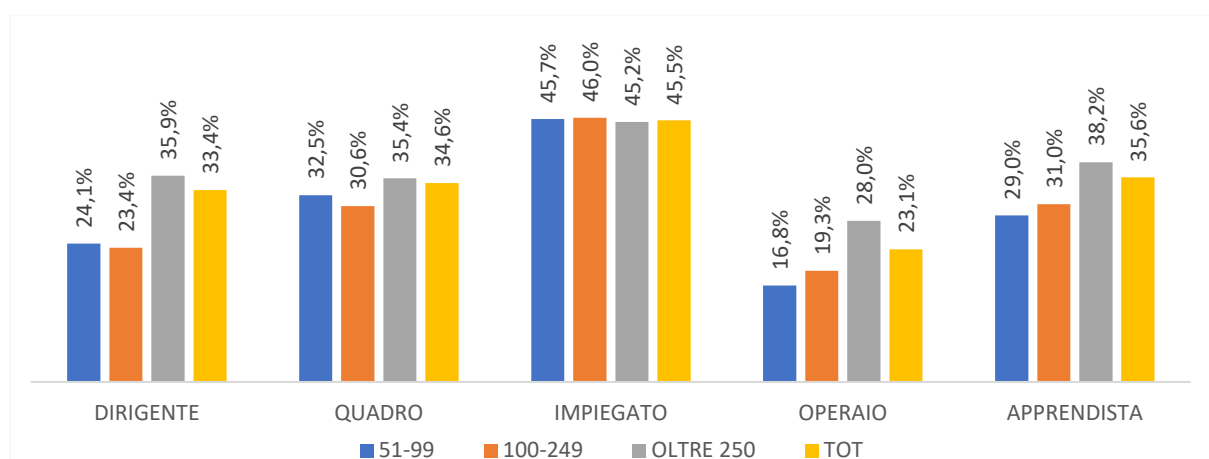
Tabella 26 Numero promozioni totali (MF) e incidenza % delle promozioni femminili sul totale per categoria professionale e classe dimensionale dell'impresa al 31 dicembre 2021

	51-99		100-249		250 e oltre		Totale	
	MF (v.a.)	%F	MF (v.a.)	%F	MF (v.a.)	%F	MF (v.a.)	%F
Dirigente	374	24,1%	728	23,4%	4.257	35,9%	5.359	33,4
Quadro	2.722	32,5%	4.228	30,6%	25.568	35,4%	32.518	34,6
Impiegato	33.038	45,7%	46.717	46,0%	136.371	45,2%	216.126	45,5
Operaio	45.693	16,8%	60.597	19,3%	106.513	28,0%	212.803	23,1
Apprendista	3.238	29,0%	3.389	31,0%	14.442	38,2%	21.069	35,6

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Come si evince dalla figura 8, le promozioni seguono il modello di distribuzione dell'occupazione per profili e dimensioni di impresa e come nel caso dell'occupazione la composizione di genere non è mai equilibrata, ossia la quota di donne sul totale interessate dal fenomeno non arriva mai al 50% del totale.

Figura 8 Incidenza % promozioni femminili su totale per profilo e classe dimensionale dell'impresa al 31 dicembre 2021



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

2.5 La formazione del personale

Dal momento che il tema della formazione rappresenta una leva importante per l'equità di genere e che la sua erogazione e fruizione può essere condizionata dal contesto dimensionale dell'impresa, in questo caso sono riportati i valori relativi sia alle imprese obbligate che quelle non obbligate, opportunamente distinti. Sono poco meno di 3,5 milioni i lavoratori interessati da formazione del personale nel 2021 (tabella 27) e tra questi la quota femminile è di poco superiore al 40% (41,7%). Questo divario tra di genere rispetto alla formazione varia in modo sostanziale rispetto alla classe dimensionale dell'impresa e alla categoria professionale degli occupati. Al crescere della dimensione aziendale aumenta la quota di occupate in formazione trasversalmente all'inquadramento sino a raggiungere i valori più elevati nelle imprese con oltre 250 occupati. Al contempo, emergono profonde differenze tra le differenti categorie. Se da un lato, si raggiunge la parità di genere in termini di formazione tra la categoria degli impiegati, tra i dirigenti, specialmente se inseriti in realtà produttive di medie dimensioni (dai 51 ai 99 dipendenti e dai 100 ai 249

dipendenti), la quota di formazione del personale femminile è più che dimezzata e si attesta su circa il 20% del totale dei dirigenti. Anche tra gli operai e i quadri il divario di genere risulta marcato con incidenze lievemente superiori a quanto osservato per i dirigenti. Inoltre, tali incidenze, anche in questo caso, crescono al crescere della classe dimensionale e convergono a circa il 37% nella classe imprese di dimensioni maggiori.

Tabella 27 Partecipanti alla formazione del personale per categoria professionale, classe dimensionale dell'impresa e genere (% sul livello di inquadramento) al 31 dicembre 2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F
1-50	233	17,2	804	28,2	8.051	51,7	7.656	14,8
51-99	5.433	20,4	18.309	31,5	156.719	50,5	242.989	25,3
100-249	10.063	19,4	38.063	31,3	269.838	49,9	281.613	24,4
250 e oltre	86.664	37,6	305.624	37,0	1.283.360	50,9	793.212	36,3
Totale	102.393	34,8	362.800	36,1	1.717.968	50,7	1.325.470	31,6

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tabella 28 Numero ore di formazione del personale per categoria professionale, classe dimensionale dell'impresa e genere al dicembre 2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
	MF(VA)	%F	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F
1-50	8.572	17,4	30.579	34,9	378.514	44,2	277.337	20,0
51-99	207.135	19,9	770.939	27,8	5.258.353	44,0	5.633.555	19,5
100-249	280.624	20,4	1.231.132	33,5	10.249.759	39,1	6.950.450	44,4
250 e oltre	2.467.483	36,0	11.195.873	34,0	35.797.427	86,3	14.437.026	23,8
Totale	2.963.814	33,3	13.228.523	33,6	51.684.053	72,4	27.298.368	28,1

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Osservando, inoltre, il numero di ore erogate nelle attività formative (tabella 28) si rileva una buona convergenza con quanto osservato nella tabella precedente, sia rispetto alla classe dimensionale che alla relativa categoria professionale. Emergono comunque interessanti differenze, specialmente per quanto riguarda gli impiegati. Se da un lato, nelle classi dimensionali inferiori a 249 dipendenti, il dato sulle ore effettuate evidenzia una minor fruizione di ore formazione da parte delle occupate, rispetto alla parità osservata in precedenza, nella classe dimensionale maggiore i dati indicano una forte concentrazione della formazione tra il personale femminile (86,3%). Tale elevata incidenza tra le impiegate comporta che, a livello complessivo e nelle imprese di oltre 250 dipendenti le ore di formazione siano maggiormente ad appannaggio del personale femminile (rispettivamente 53,1% e 61,1%).

2.6 I processi e gli strumenti di selezione, reclutamento e accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Questo set informativo deriva da una delle innovazioni apportate allo strumento di rilevazione dalla L.162/21 e riguarda il set di misure che le imprese adottano su tre versanti: a) processi e gli strumenti di selezione, reclutamento e accesso alla qualificazione professionale e manageriale; b) procedure utilizzate dalle imprese per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale e i criteri adottati

per le progressioni di carriera; c) strumenti e misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e presenza di politiche aziendali inclusive.

Le imprese sono state chiamate a fornire più risposte senza indicazione gerarchica, pertanto, stante la valenza prettamente qualitativa delle informazioni ricevute, sono riportati sia i valori delle imprese obbligate che di quelle non obbligate opportunamente distinti.

Rispetto ai processi di reclutamento e selezione del personale in fase di assunzione (tabella 29) non si rileva una significativa differenza fra le diverse classi dimensionali delle imprese, le quali, come prevedibile, preferiscono in larga parte e con percentuali superiori all'80% lo strumento della Valutazione dei CV e l'Intervista/Colloquio del candidato. L'apprezzamento per questi strumenti, inoltre, è direttamente proporzionale alla classe dimensionale dell'impresa. Per quanto riguarda, ad esempio, lo strumento della Valutazione del CV, questo è usato dal 78,7% delle imprese che hanno fino a 50 dipendenti per arrivare all'87,1% delle imprese con più di 250 dipendenti. Così anche per lo strumento dell'Intervista/Colloquio che è utilizzato dall'84,3% delle imprese con al massimo 50 dipendenti e dall'87,8% di quelle con più di 250 dipendenti.

I *Social Network* si configurano come un mezzo utilizzato per il reclutamento o la selezione del personale dal 32,8% delle imprese, tuttavia, sono quelle più grandi che li utilizzano maggiormente; sono infatti il 51,3% delle imprese con più di 250 dipendenti che dichiara di usare le piattaforme dei *Social Network* quale dispositivi per i loro processi di ingaggio. Un altro strumento a cui ricorrono sovente le imprese più grandi sono i Programmi di reclutamento tramite scuola o università (46,5%), scelti anche da più di una impresa su tre che ha fra i 100 e i 249 dipendenti. Le imprese con un numero di dipendenti minore dichiarano di utilizzarlo in misura ridotta, rispettivamente nel 23,3% delle imprese fino a 50 dipendenti e nel 23,6% di quelle tra i 51 e i 99 dipendenti.

Gli altri strumenti per finalizzare il processo di reclutamento delle imprese, come le Fiere di lavoro, il Concorso o altre tipologie di procedure selettive pubbliche, le Prove attitudinali o di abilità sono impiegati in misura minore, sebbene il 19,0% delle imprese con oltre 250 dipendenti dichiarino di avvalersi delle Fiere e il 21,2% delle Prove attitudinali.

Tabella 29 Processi di reclutamento e selezione per classe dimensionale dell'impresa al 31 dicembre 2021 (multirisposta)

	Totale %	1- 50 %	51-99 %	100-249 %	250 e oltre %
Programmi di reclutamento tramite scuola o università	29,8	23,3	23,6	32,4	46,5
Fiere del lavoro	7,5	5,0	4,1	7,5	19,0
Social Network	32,8	25,5	26,6	34,7	51,3
Valutazione di c.v.	84,1	78,7	83,1	85,3	87,1
Intervista/colloquio	86,3	84,3	85,4	87,2	87,8
Concorso o altra procedura selettiva pubblica	3,9	2,4	2,9	4,1	7,1
Prove attitudinali o di abilità	11,4	10,0	8,5	11,4	21,2
Altro	7,9	7,5	7,8	7,8	8,9

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Per quanto riguarda le procedure utilizzate dalle imprese per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale e i criteri adottati per le progressioni di carriera (tabella 30) si osserva che l'ammissione dei dipendenti alla qualificazione e alla formazione segue il principio delle competenze specifiche già acquisite. Infatti, la tabella mostra che è un requisito preso in considerazione dal 68,9% delle imprese, e la percentuale aumenta all'aumentare della classe dimensionale dell'impresa stessa. Un posto di rilievo tra le imprese per definire i criteri di accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale lo occupa la Valutazione delle performance utilizzato dalla metà delle imprese rispondenti; anche questo criterio aumenta al crescere della classe dimensionale dell'impresa.

L'anzianità di servizio come criterio per accedere a formazione e qualificazione è tenuta in considerazione

dal 36,2% delle imprese, soprattutto di quelle con un minor numero di dipendenti, mentre il Colloquio motivazionale per verificare gli stimoli dei dipendenti è adoperato dal 28,7% delle imprese totali e dal 37,0% di quelle con oltre 249 dipendenti.

Analogamente, osservando i criteri più utilizzati dalle imprese per le progressioni di carriera dei propri dipendenti, la performance è sicuramente il criterio privilegiato dalla maggior parte delle imprese (73,4% ha dichiarato di usarlo). Le imprese con una classe dimensionale maggiore che utilizzano la Valutazione della performance costituiscono, invece, l'82,0%.

Anche i Titoli acquisiti dal lavoratore sono presi in considerazione dal 29,4% delle imprese per la progressione di carriera, mentre generalmente è poco utilizzato come criterio l'Esame o concorso interno. Infine, consideriamo le risposte (in modalità multirisposta) delle imprese sugli strumenti e le misure che hanno reso disponibili ai lavoratori per promuovere i tempi di vita e di conciliazione e la presenza di specifiche politiche aziendali a garanzia di un ambiente inclusivo di lavoro (tabella 31).

Per quanto riguarda strumenti e misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, quelli più diffusamente utilizzati dalle imprese sono la *Flessibilità oraria* sia in entrata che in uscita (68,2% delle risposte) e lo *Smart working* o altre tipologie di lavoro da remoto (46,0%). Come spesso abbiamo visto, più si progredisce lungo la classe dimensionale dell'impresa e più sono presenti le risposte affermative. Anche in questo caso le imprese con più di 250 dipendenti hanno promosso la conciliazione della vita familiare e del lavoro attraverso il lavoro agile nel 63,7% e la flessibilità oraria nel 72,9%. Altri strumenti utilizzati dalle imprese per centrare questo obiettivo sono stati la *Disponibilità di ulteriori congedi o permessi rispetto a quelli obbligatori* (23,0% delle imprese) e la *Banca delle ore* (26,4%). Va sottolineato che quest'ultimo strumento nelle imprese di grandi dimensioni raggiunge il 39,6% delle risposte.

Altre tipologie di strumenti e misure sono utilizzati in misura minore dalle imprese; tuttavia, è opportuno mettere in evidenza il *Contributo per la frequenza dei nidi d'infanzia* per il 16,6% delle imprese con più di 250 dipendenti e un 9,9% di *Altro*.

Rispetto alle politiche aziendali per la promozione di ambienti inclusivi, la mensa aziendale (35,0% in totale, ma 48,9% tra le imprese grandi per numero di lavoratori) e un generico *Altro* (30,3%) sono gli strumenti individuati dalle imprese per raggiungere questo obiettivo. Si può osservare quanto figure come il *Disability manager* e il *Diversity manager* siano poco diffuse. Il 3,4% delle imprese dichiarano di utilizzare la figura del *Diversity manager* per la creazione di ambienti inclusivi (8,1% delle imprese con un numero maggiore di dipendenti); il *Disability manager* è un incarico che è presente nell'1,7% delle imprese in generale, di cui nel 4,6% nelle imprese con più di 250 dipendenti. Su un piano simile si inserisce anche il *Codice di condotta*, ma soprattutto il/la *Consigliere di fiducia* che sono stati indicati dal 21,2% delle imprese totali, per arrivare al 29,6% di quelle di grandi dimensioni.

In questa ampia articolazione di politiche aziendali sono sempre le imprese più grandi quelle che possono mettere in campo un ventaglio diversificato di servizi quale il *Servizio navetta* (48,9%), *Palestre aziendali o convenzioni con Centri sportivi* (18,8%), *Attività ricreative e culturali* (23,4%) e *Sportelli di ascolto psicologico* (24,1%); va messo in evidenza che anche le imprese fino a 50 dipendenti investono nelle Attività culturali e extra lavorative dei dipendenti facendo rilevare un tasso di risposte pari al 20,0%.

Tabella 30 Procedure di accesso e criteri di progressione per classe dimensionale dell'impresa al 31 dicembre 2021 (multirisposta)

		Totale %	1-50 %	51-99 %	100-249 %	250 e oltre %
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale	Anzianità di servizio	36,2	37,7	37,0	35,8	33,8
	Colloquio motivazionale	28,7	25,2	26,0	29,5	37,0
	Titoli acquisiti	25,9	25,3	23,9	27,2	29,9
	Specifica competenza acquisita	68,9	66,1	68,2	69,9	70,4
	Valutazione della performance	50,5	44,4	45,7	52,7	63,4
	Esami o concorsi interni	2,8	1,7	1,9	3,1	5,7
	Altro	4,8	4,7	4,0	4,5	7,6
Criteri adottati per le progressioni di carriera	Anzianità di servizio	52,5	53,2	54,3	52,2	46,7
	Titoli acquisiti	28,4	25,1	26,2	30,5	42,5
	Formazione specifica	47,3	42,8	44,2	49,5	54,2
	Valutazione delle performance	73,4	69,7	70,4	74,5	82,0
	Esami e concorsi interni	3,5	2,4	2,2	3,6	7,9
	Altro	4,5	4,7	3,6	4,0	8,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tabella 31 Strumenti e misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e presenza di politiche aziendali inclusive al 31 dicembre 2021 (multirisposta)

		Totale %	1-50 %	51-99 %	100-249 %	250 e oltre %
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori	23,0	21,4	19,7	23,8	32,1
	Flessibilità oraria in entrata e uscita	68,2	68,4	67,1	67,5	72,9
	Banca delle ore	26,4	16,9	21,5	29,2	39,6
	Smart working o altre forme di lavoro da remoto	46,0	42,9	38,6	49,2	63,7
	Bonus nascita	4,2	3,7	3,1	4,7	6,9
	Contributi o convenzioni per asili nido	5,2	3,4	2,7	5,3	16,5
	Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti	4,4	3,5	2,5	4,2	11,1
	Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio ecc.)	2,4	1,2	1,2	2,0	7,5
	Facilitazioni al trasferimento di sede	11,3	7,2	8,9	11,8	19,0
	Altro	9,9	11,0	10,1	9,3	10,2
Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo	Mensa aziendale	35,0	21,7	30,8	37,3	48,9
	Maggiordomo aziendale	0,9	1,1	0,5	0,8	2,2
	Servizi di navetta	4,5	4,9	3,0	4,0	10,0
	Mobility manager	6,6	3,6	2,6	7,4	18,8
	Diversity manager	3,4	2,6	2,0	3,3	8,1
	Disability manager	1,7	0,9	0,9	1,5	4,6
	Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia	21,2	18,9	18,2	22,1	29,6
	Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi	8,2	6,4	5,2	8,1	18,7
	Attività ricreative e culturali extra lavorative	16,3	20,0	14,2	15,4	23,4
	Sportelli di ascolto/supporto psicologico	14,7	12,2	11,6	15,2	24,1
	Altro	30,3	36,6	34,3	27,3	21,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

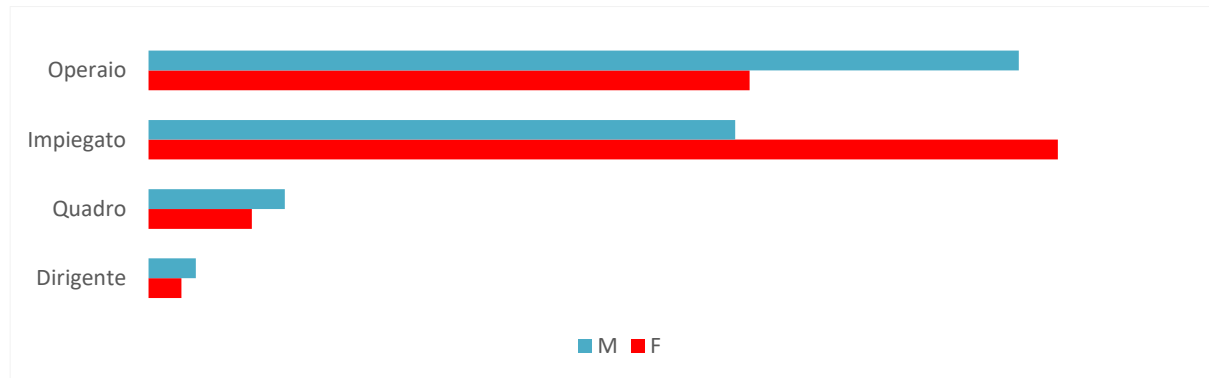
3. Le diseguaglianze di genere nella distribuzione del monte retributivo annuale

Il Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti consente di analizzare la retribuzione annuale iniziale al 1° gennaio 2020 e la retribuzione annuale al 31 dicembre 2021 totale e la quota femminile sul monte retributivo.

Le elaborazioni qui proposte sono volte a fornire una prima lettura delle diseguaglianze osservabili con riferimento al monte retributivo annuo lordo e alla quota del monte retributivo che viene attribuita al personale dipendente per categoria professionale e dimensione di impresa.

Considerando il totale dei dipendenti, la quota del monte retributivo corrisposta alle donne è pari al 29% a inizio gennaio 2020 e al 34,5% al 31 dicembre 2021. Un *gap* di genere nella distribuzione del monte retributivo annuo attribuibile alla segregazione occupazionale verticale ovvero alla minore presenza femminile nelle categorie dirigenti e quadro (figura 9) e a una minore presenza nei livelli più alti a parità di categoria professionale e a segregazione occupazionale orizzontale.

Figura 9 Distribuzione per categoria professionale al 31 dicembre 2021



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Fatto 100 il totale del monte retributivo annuo lordo (retribuzione annuale iniziale al 1° gennaio 2020 o monte retributivo annuale al 31 dicembre 2020) notiamo il diverso peso del monte retributivo attribuito alle donne a parità di categoria (tabelle 32 e 33). Per ogni categoria professionale la quota del monte retributivo attribuita alle donne è inferiore a quella dei colleghi uomini ma, alla fine del 2021, tranne per la categoria di apprendista, supera la percentuale corrisposta a inizio 2020. Lo stesso dato viene elaborato, oltre che per categoria professionale anche per classe dimensionale di impresa (tabella 34).

Tabella 32 Monte retributivo annuo lordo retribuzione iniziale (al 1° gennaio 2020) per categoria professionale e genere

	V.a.	% di riga	%F su MF
Dirigente	13.367.182.086	11,0%	26,6%
Quadro	15.552.334.489	12,8%	30,2%
Impiegato	51.414.734.617	42,5%	37,7%
Operaio	39.938.725.315	33,0%	17,8%
Apprendista	782.880.858	0,6%	35,9%
Totale	121.055.857.365	100%	29,1%

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tabella 33 Monte retributivo annuo lordo al 31 dicembre 2021 per categoria professionale e genere

	V.A.	% di riga	%F su MF
Dirigente	67.674.120.804	34,6%	38,9%
Quadro	18.581.620.965	9,5%	31,4%
Impiegato	62.647.895.758	32,0%	40,1%
Operaio	45.336.251.841	23,2%	21,1%
Apprendista	1.426.656.085	0,7%	33,8%
Totale	195.666.545.453	100%	34,5%

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Tabella 34 Monte retributivo annuo lordo al 31 dicembre 2021, per categoria professionale, classe dimensionale dell'impresa e genere

	1-50		51-99		100-249		250 e oltre	
	% su totale	Quota femminile	% su totale	Quota femminile	% su totale	Quota femminile	% su totale	Quota femminile
Dirigente	0,7%	11,6%	7,8%	12,30%	7,4%	15,6%	45,8%	40,4%
Quadro	1%	25,2%	8,7%	24,6%	10,4%	26,8%	9,8%	33,3%
Impiegato	90%	3,3%	37,1%	42,2%	38,4%	41,8%	27,2%	44,8%
Operaio	8%	13,6%	44,7%	15,5%	42,7%	18,8%	16,7%	24,5%
Apprendista	0%	31,7%	1,6%	30,2%	1,1%	34,5%	0,6%	34,9%
Totale	100%	4,5%	100%	26,3%	100%	28,5%	100%	38,2%

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Si può notare come la quota del monte retributivo totale (tabella 34 riferita al monte retributivo a fine 2021) che viene corrisposta alle donne cresce al crescere della classe dimensionale d'impresa passando (dato riferito all'insieme delle categorie professionali) dal 4,5% nelle imprese con meno di 50 dipendenti al 38,2% nelle imprese con oltre 249 dipendenti. In particolare, il dato riferito alle imprese da 51 a 99 dipendenti mostra una percentuale pari al 26,3% del monte retributivo lordo annuale corrisposto alle donne contro il 28,5% per le imprese da 100 a 249 dipendenti e a 38,2% per le imprese con oltre 249 dipendenti.

Oltre ad una sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni quadro e dirigente e alla minore presenza ai più elevati livelli per categoria professionale, la differenza osservata nel monte retributivo per genere può essere collegata alle disuguaglianze di genere nella presenza nelle diverse modalità contrattuali osservate.

Si osserva infatti che, all'interno delle diverse categorie professionali fra chi lavora part-time a tempo determinato o indeterminato le donne sono la maggioranza.

Tabella 35 Componenti accessorie al 31 dicembre 2021 per categoria professionale e genere

		Totale imprese				
		Totale (MF)		Femmine		%
		V.a.	valore medio	V.a.	valore medio	
Dirigente	Straordinari	27.809.530	999	12.074.031	431	43,4
	Superminimi individuali	957.485.505	39.182	147.916.873	5.516	15,4
	Premi di produttività	488.555.218	17.971	102.853.735	3.703	21,1
	Altro	1.061.431.012	42.275	240.919.072	8.908	22,7
Quadro	Straordinari	60.987.981	2.433	21.294.516	798	34,9
	Superminimi individuali	1.951.790.400	91.758	505.877.218	21.117	25,9
	Premi di produttività	490.402.250	18.938	147.463.846	5.521	30,1
	Altro	1.034.834.425	43.125	290.355.078	11.214	28,1
Impiegato	Straordinari	680.412.121	49.273	213.030.844	14.016	31,3
	Superminimi individuali	2.415.260.776	147.03	766.292.387	43.863	31,7
	Premi di produttività	1.090.289.149	45.674	407.085.088	16.627	37,3
	Altro	2.003.365.867	93.782	695.638.582	30.229	34,7
Operaio	Straordinari	906.952.223	61.058	163.194.686	8.294	18,0
	Superminimi individuali	481.079.645	25.16	50.743.752	2.143	10,5
	Premi di produttività	578.578.242	23.271	98.532.729	3.744	17,0
	Altro	834.340.055	35.457	143.280.607	5.542	17,2
Totale	Straordinari	1.638.034.048	137.488	408.192.328	30.092	24,9
	Superminimi individuali	5.635.071.864	367.825	1.433.437.678	85.974	25,4
	Premi di produttività	2.494.701.221	108.131	722.227.086	30.002	29,0
	Altro	4.866.079.542	241.793	1.331.766.401	60.264	27,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Oltre alle diverse modalità contrattuali la differenza osservata nella distribuzione di genere del monte retributivo annuale è attribuibile anche alla diversa attribuzione a uomini e donne delle componenti legate a lavoro straordinario, superminimi e a premi di produttività.

Alle donne viene infatti attribuito il 25% della parte del monte retributivo annuale legato al lavoro straordinario, il 25% della parte legata ai superminimi individuali e il 29% della parte legata ai premi di produttività (tabelle 35 e 36).

L'analisi della quota delle componenti accessorie attribuita alle lavoratrici per categoria professionale e tipologia di impresa conferma la minore quota femminile nelle diverse componenti accessorie delle retribuzioni, fatto 100 il totale delle singole componenti. Una quota che, per le dirigenti e per le donne occupate nella posizione di quadro, aumenta in misura significativa nelle imprese con oltre 249 dipendenti.

Tabella 36 Componenti accessorie al 31 dicembre 2021, quota incidenza di genere per categoria professionale e dimensione di impresa

		1-50	51-99	100-249	250 e oltre	Totale
Dirigente	Straordinari	0,0%	9,3%	19,2%	45,7%	43,4%
	Superminimi individuali	12,3%	14,9%	14,8%	15,7%	15,4%
	Premi di produttività	17,4%	12,0%	15,2%	23,9%	21,1%
	Altro	7,0%	17,9%	15,1%	24,4%	22,7%
Quadro	Straordinari	23,8%	19,8%	21,3%	39,0%	34,9%
	Superminimi individuali	21,1%	25,2%	24,4%	26,4%	25,9%
	Premi di produttività	21,4%	24,0%	27,4%	31,4%	30,1%
	Altro	15,7%	24,3%	23,8%	29,0%	28,1%
Impiegato	Straordinari	35,3%	32,6%	30,3%	31,3%	31,3%
	Superminimi individuali	34,7%	32,9%	31,1%	31,7%	31,7%
	Premi di produttività	40,6%	36,4%	34,3%	38,0%	37,3%
	Altro	31,9%	34,7%	34,0%	34,8%	34,7%
Operaio	Straordinari	8,1%	10,1%	12,8%	21,2%	18,0%
	Superminimi individuali	7,6%	7,4%	8,7%	12,8%	10,5%
	Premi di produttività	11,6%	14,2%	13,0%	18,4%	17,0%
	Altro	10,4%	12,3%	13,9%	18,5%	17,2%
Totale	Straordinari	16,7%	16,8%	19,5%	27,4%	24,9%
	Superminimi individuali	24,8%	23,7%	23,7%	26,2%	25,4%
	Premi di produttività	30,1%	23,6%	25,0%	30,4%	29,0%
	Altro	21,6%	24,1%	24,4%	28,0%	27,4%

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2020-2021

Osservazioni conclusive

L'analisi sin qui condotta ha restituito una prima lettura delle evidenze prodotte a livello nazionale dalla compilazione del questionario per il biennio 2020-2021. I rispondenti totali sono stati 28.184, di cui 26.339 per obbligo di norma, con una copertura del bacino nazionale di circa il 97%. Possono aver contribuito al raggiungimento di questa quota, sia l'introduzione di un sistema sanzionatorio da parte della L.162/21, sia il fatto che la redazione del rapporto biennale rappresenta un requisito necessario per la partecipazione ai bandi PNRR (DM 7 dicembre 2021)⁷ e un fattore di rilievo per il processo di acquisizione della certificazione di parità di genere. Nel complesso, la presente relazione offre un set informativo corrispondente a quanto richiesto dall'Allegato A del Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022 su base nazionale. Ma in questa versione non si sostituisce alle Relazioni che ogni Consigliera regionale di parità può effettuare per mandato in relazione allo specifico territorio di competenza nell'esercizio della sua funzione antidiscriminatoria. Rappresenta invece un quadro di carattere nazionale che, unendo i dati di tutte le regioni, e analizzandoli per variabili significative, fornisce il contesto dei temi oggetto di rilevazione su ampia scala.

Dal momento, tuttavia, che sono state rilevate diverse criticità inerenti i dati inseriti, che saranno oggetto di apposita relazione tecnica, la presente relazione riporta solo le variabili che non presentano margini di errore statistico significativo.

Ciò premesso, ad uno sguardo complessivo, la presente relazione fornisce una fotografia del mercato del lavoro di due anni fa, in progressiva uscita dalla pandemia, con le note peculiarità di genere. Ma allo stesso tempo raffigura anche un mercato del lavoro in cui permangono le criticità strutturali della partecipazione di uomini e donne, ben precedenti alla pandemia: segregazione settoriale, verticale e *gap* retributivi. La valenza di questo Rapporto, quindi va letta, con attenzione non tanto al dato numerico, contingente e relativo a due anni fa, ma al quadro che viene delineato, analizzato per variabili significative.

Si è trattata, inoltre, della prima *wave* conseguente alla adozione della L. 162/21 che ha introdotto tre importanti novità: a) abbassamento della soglia dimensionale per la compilazione da parte delle imprese da 101 a 51 dipendenti; b) inserimento di un set di informazioni su misure e politiche aziendali di conciliazione ed inclusività, nonché criteri di progressione di carriera in collegamento con gli indicatori del sistema di certificazione di parità di genere; c) focus sulla struttura della retribuzione per genere.

Nello specifico circa il punto a) l'ampliamento della platea dei compilatori ha ottenuto un buon riscontro informativo. Oltre 13.400 imprese rispondenti appartengono proprio alla classe 51-99. Sul tema b) Il set informativo evidenzia il ruolo chiave della dimensione di impresa rispetto alla tipologia di indicatori scelti; la componente c) evidenzia come la parte variabile del salario, e la ridotta incidenza della contrattazione di secondo livello nelle imprese, presenti ancora connotazioni di genere.

Nel complesso quindi un set informativo inedito che apre alla possibilità di molteplici approfondimenti anche in ottica di *policy advice*, ma che di contro richiede un lavoro di rigorosa impostazione statistico metodologica che coniughi l'esigenza di semplificazione ed accessibilità per le imprese con quella di produzione di dati statistici di qualità.

⁷ Stante la complessità dello strumento di rilevazione e la difficoltà di compilazione delle imprese, sono riportate in questa analisi solo le variabili che non presentano errori statistici significativi.

