



**Brescia,
La Tua Città
Europea.**



**COMMISSIONE
PARI OPPORTUNITÀ
COMUNE DI BRESCIA**

RAPPORTO SULLA PARITÀ OCCUPAZIONALE E SALARIALE A BRESCIA

**a cura di Maria Laura Parisi
Università degli Studi di Brescia**

IN COLLABORAZIONE CON



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

FONTI DATI DA



Rapporto sulla parità occupazionale e salariale a Brescia

Prefazione a cura della Commissione pari Opportunità	4
Contributi	5
1. Introduzione e obiettivo della ricerca	7
2. I dati utilizzati per la redazione del Rapporto	7
3. Analisi del contesto economico della provincia di Brescia	8
4. La disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro della provincia di Brescia	9
5. La disparità salariale tra uomini e donne: il gender pay gap	19
6. La parità occupazionale e salariale: un focus sul Comune di Brescia	29
7. Conclusioni e prospettive	33
Riferimenti bibliografici	34
Fonti dei dati	35

Indice delle tabelle

Tabella 1	Numero di dipendenti per settore, dimensione d'impresa e genere	10
Tabella 2	Numero di dipendenti per tipo di contratto	13
Tabella 3	Valori delle componenti accessorie per addetto (euro)	22
Tabella 4	Frequenza delle occupate e degli occupati per settore e dimensione	29

Indice delle figure

Figura 1	Distribuzione delle imprese e dei/delle dipendenti nella regione Lombardia	8
Figura 2	La distribuzione delle imprese che hanno redatto il rapporto biennale 2022-23	8
Figura 3	Occupazione tra le province della Lombardia (unità)	8
Figura 4	La distribuzione dell'occupazione per genere	10
Figura 5	La distribuzione dell'occupazione per settore di attività economica	11
Figura 6	La distribuzione dell'occupazione per dimensione d'impresa	11
Figura 7	Composizione della forza lavoro occupata totale	12
Figura 8	Composizione per livello di inquadramento e settore di attività	12
Figura 9	Composizione per livello d'inquadramento e dimensione d'impresa	13
Figura 10	Composizione della forza lavoro occupata a tempo indeterminato	14

Figura 11	Composizione dell'occupazione a tempo indeterminato part-time	14
Figura 12	Composizione dell'occupazione a tempo indeterminato con modalità agile	15
Figura 13	Composizione della forza lavoro occupata a tempo determinato	15
Figura 14	Composizione dell'occupazione a tempo determinato part-time	15
Figura 15	Composizione dell'occupazione a tempo determinato con modalità agile	16
Figura 16	La trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato	16
Figura 17	La trasformazione dei contratti da part-time a full-time	17
Figura 18	La trasformazione dei contratti da full-time a part-time	17
Figura 19	Le ore lavorate per livello d'inquadramento e genere	18
Figura 20	Le ore di lavoro straordinario per livello e genere	18
Figura 21	Le ore lavorate per settore e dimensione d'impresa	18
Figura 22	Le ore di lavoro straordinario per settore e dimensione d'impresa	19
Figura 23	Distribuzione del Gender Pay Gap totale	20
Figura 24	Distribuzione del Gender Pay Gap per addetto	20
Figura 25	Valore medio del GPG per addetto e livello	21
Figura 26	Valore medio del GPG per settore di attività	21
Figura 27	Divari salariali medi per dimensione di impresa	22
Figura 28	Quanto contano le componenti accessorie in % della retribuzione lorda?	23
Figura 29	La percentuale delle componenti accessorie per settore	24
Figura 30	La percentuale delle accessorie per dimensione	24
Figura 31	Composizione percentuale delle componenti accessorie	24
Figura 32	Contrattazione territoriale	25
Figura 33	Contrattazione aziendale	25
Figura 34	Assunzioni e promozioni	26
Figura 35	Le assunzioni tra il 2022 e il 2023 per livello, settore e genere	26
Figura 36	Le assunzioni per livello, dimensione d'impresa e genere	26
Figura 37	Le promozioni per livello e settore	27
Figura 38	Le promozioni per livello, dimensione d'impresa e genere	27
Figura 39	Proporzione di dipendenti in congedo e aspettativa	28
Figura 40	Proporzione di congedi parentali tra uomini e donne, per settore	28
Figura 41	Proporzione di congedi parentali tra uomini e donne, per dimensione d'impresa	28
Figura 42	Imprese con sede nel comune di Brescia, distribuzione dell'occupazione per genere	30
Figura 43	La distribuzione dell'occupazione per settore di attività economica	30
Figura 44	La distribuzione dell'occupazione per dimensione d'impresa nel comune di Brescia	30
Figura 45	Distribuzione del divario nel monte retributivo e delle componenti accessorie	31
Figura 46	Il gender gap medio per livello di inquadramento	31
Figura 47	Il Gender Pay Gap medio per settore	32
Figura 48	Il Gender Pay Gap medio per dimensione d'impresa	32

Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento può essere pubblicata senza citarne la fonte. Copyright©

PREFAZIONE

La Commissione Pari Opportunità del Comune di Brescia, istituita ai sensi dell'art. 21 dello Statuto comunale, ha il compito di promuovere l'uguaglianza fra donne e uomini e di rimuovere gli ostacoli che ne limitano la piena realizzazione. Nel solco di questo mandato, la scrivente Commissione ha deciso di promuovere una ricerca sulle disparità salariali territoriali; tema cruciale quando si parla di uguaglianza, in quanto incide direttamente sulla giustizia sociale, sull'autonomia economica delle donne e sullo sviluppo integrale della comunità.

Il presente Rapporto nasce quindi dalla necessità di fotografare la situazione a Brescia, fornendo dati aggiornati e comparati a quelli provinciali, regionali, nazionali ed europei, così da offrire all'amministrazione comunale – ma non solo – basi solide e oggettive per sviluppare politiche ed azioni mirate al raggiungimento di una maggiore e migliore uguaglianza fra lavoratori e lavoratrici. Questa prefazione vuole essere un invito a leggere il Rapporto non solo come una raccolta di dati, ma come uno strumento concreto a sostegno del cambiamento: in un contesto storico in cui il tema dell'uguaglianza di genere è al centro del dibattito pubblico, la consapevolezza e la trasparenza sono punti di partenza fondamentali per organizzare azioni concrete e politiche efficaci. La redazione di tale report è frutto della collaborazione attiva con le Consigliere di Parità della Provincia e della Regione Lombardia, le quali condividono l'impegno a rendere più trasparenti le dinamiche retributive e occupazionali, in una prospettiva di genere.

I risultati principali

- **Gender pay gap:** il divario retributivo resta la criticità maggiore: se in Europa è pari al 12,7%, in Italia scende al 5%, ma presenta bassi tassi di occupazione femminile e un elevato ricorso al part-time involontario. In Lombardia il divario medio è del 20,1%, con punte fino al 38% nelle componenti accessorie. A Brescia città il gender pay gap si colloca mediamente al 16% per la paga base, sostanzialmente in linea con la provincia, arrivando fino al 29% medio nelle componenti accessorie. È da notare come la presenza di grandi aziende su sede comunale mitighi il dato provinciale che consegna punte del 47% medio di differenziale retributivo nelle componenti accessorie nel settore secondario e del 60% nel primario. I dati segnalano una criticità strutturale che rende il nostro territorio più distante sia dagli obiettivi europei che dalla media nazionale.
- **Dimensione d'impresa:** le analisi evidenziano una differenza marcata tra grandi aziende e piccole-medie imprese. Le prime mostrano politiche più avanzate di equità retributiva, mentre le PMI presentano divari più accentuati, soprattutto nelle componenti accessorie della retribuzione. Questo suggerisce l'importanza di diffondere strumenti come la certificazione UNI/PdR 125 anche nelle realtà meno strutturate.
- **Conciliazione vita-lavoro:** in Lombardia il 18,8% della forza lavoro è impiegata part-time, nel 77% dei casi si tratta di lavoratrici donne. Anche a Brescia questa tendenza si conferma: il part-time femminile, spesso involontario, e la fruizione squilibrata dei congedi parentali (utilizzati in larga maggioranza dalle madri) incidono negativamente sul reddito complessivo e sulle prospettive di carriera delle donne. È inoltre da notare che in provincia di Brescia, per tutti gli inquadramenti contrattuali, più del 55% delle trasformazioni da contratti full time a part-time riguarda le lavoratrici, con dati superiori al 90% per le categorie impiegati/e, quadri e dirigenti.

Impegno della Commissione

Il quadro che emerge è chiaro: Brescia presenta criticità analoghe, e in alcuni casi più marcate, rispetto al contesto regionale e nazionale. Al netto delle motivazioni storiche di sistema - che è interessante rintracciare nella ricerca, ma non sono direttamente affrontabili nell'ambito di questo contesto - quello che più interessa la scrivente CPO è l'emergere del profilo di un territorio in cui le donne sono mediamente più povere degli uomini e, pertanto, potenzialmente economicamente più svantaggiate e dipendenti. Lavorare sul superamento e sulla rimozione delle cause culturali e sociali che portano a questo risultato è un obiettivo che intendiamo perseguire attraverso il lavoro dei prossimi anni. Per questo la Commissione ribadisce la propria volontà di:

- Supportare l'amministrazione comunale nel promuovere la parità salariale come diritto fondamentale.
- Rafforzare il dialogo e le azioni con le Consigliere di Parità provinciali e regionali, affinché le politiche di parità non restino principi astratti ma diventino pratiche quotidiane.
- Diffondere la cultura della parità di genere a Brescia, creando occasioni formative e dibattiti sull'argomento, coinvolgendo le realtà territoriali del mondo del Lavoro per rendere Brescia un laboratorio di riferimento per politiche inclusive.

Per la Commissione Pari Opportunità del Comune di Brescia

Prof. Ing. Mariasole Bannò, Ph.D. - Dott.ssa Giuditta Serra - Ing. Giulio Oliviero, Ph.D.

CONTRIBUTI

ANNA FRATTINI, Assessora con delega alle Politiche educative, alle Pari Opportunità, alle Politiche giovanili e alla Sostenibilità sociale

Studiare dove si addensano le disparità legate al genere è fondamentale per orientare discorsi e azioni capaci di costruire una società più equa, nella quale ciascuna e ciascuno possa davvero disporre degli stessi strumenti.

Per questo, partire dai dati e da una loro lettura critica è un buon modo di fare politica: consente di rendere visibili differenze che altrimenti rischiano di restare percezioni e al tempo stesso indica chiaramente le direzioni verso cui le amministrazioni devono rivolgersi. In questo percorso si inserisce anche l'adozione imminente, da parte del Comune di Brescia, del suo primo Bilancio di genere, uno strumento che consente di leggere con attenzione l'impatto delle scelte amministrative su donne e uomini e di orientare le risorse pubbliche in modo più equo ed efficace.

Tra i molti ambiti in cui la differenza di genere diventa svantaggio, spicca quello del lavoro, aspetto decisivo non solo per l'autonomia economica, ma anche per la piena realizzazione di sé. Il lavoro, diritto costituzionale anche nella sua retribuzione equa e sufficiente, in Italia resta ancora fortemente connotato al maschile. Particolarmente penalizzate sono le donne tra i 25 e i 30 anni, nonostante siano una categoria molto istruita. Le statistiche mostrano che le donne frequentano l'università più degli uomini e ottengono spesso risultati migliori, eppure, quando accedono al mondo del lavoro, si trovano svantaggiate: per tipologia di contratti, per salari più bassi, per minori opportunità di carriera.

La differenza retributiva deriva anche dalla concentrazione femminile in settori meno redditizi, come l'educazione, il cui valore reale non viene ancora riconosciuto; oppure si lega alla minor presenza femminile in posizioni apicali, come mostrano i grafici "a forbice" delle carriere; o ancora, alle condizioni di impiego più precarie: contratti a tempo determinato, part-time involontari, altre forme di lavoro non standard.

Anche a una fitta rete di associazioni impegnate con uno sguardo di genere su educazione e lavoro, Brescia sta facendo molto per scalfire stereotipi e pregiudizi che ancora frenano le ragazze nella scelta di percorsi di studio e di carriera nell'area STEM. Questo incoraggiamento, però, deve potersi tradurre in uguali opportunità nel lavoro e andare di pari passo con l'impegno a rompere i molteplici soffitti di cristallo che ancora pesano. In questa direzione si stanno muovendo diverse aziende, anche stimolate dalla certificazione di genere, così come ordini professionali e comitati pari opportunità. Mi auguro che questo Rapporto possa rappresentare per loro uno strumento di lavoro utile e incisivo.

In un tempo segnato dalla sfida della natalità, non possiamo ignorare l'impatto che il lavoro di cura – ancora distribuito in maniera ineguale nelle famiglie – ha sulla partecipazione e sulla qualità dell'occupazione femminile. Servono servizi di conciliazione più capillari e innovativi, promossi anche dalle aziende stesse. Serve un lavoro politico e culturale sui congedi di paternità. Serve rendere il lavoro più flessibile, con strumenti concreti che aiutino le donne a entrare e a restare nel mondo del lavoro. Ognuna e ognuno, per la propria parte, può contribuire a un cambiamento necessario.

La direzione è chiara e questo studio lo ribadisce con forza: per questo ringrazio la Commissione Pari Opportunità: so di poter contare su un alleato prezioso nel lavoro quotidiano verso la piena parità.

DANIELA EDALINI, Consigliera di parità provinciale

Quando, nei mesi scorsi, ho assunto l'incarico di Consigliera di Parità provinciale, sapevo che mi sarei trovata di fronte a un'incredibile mole di lavoro e a una serie di battaglie ardue da combattere. Ma alla luce del "Rapporto sulla parità occupazionale e salariale a Brescia", si evidenzia più che mai la realtà che caratterizza, purtroppo, il nostro Paese.

Il territorio bresciano non si discosta da questa realtà: la disparità occupazionale e salariale continua a esistere e nonostante le numerose dichiarazioni di intenti, il lavoro al femminile, continua, in generale, a non essere riconosciuto e adeguatamente valorizzato e agevolato. Se a livello dirigenziale gli spiragli sono più incoraggianti, almeno per il tasso di occupazione, il resto del quadro, rappresenta uno spaccato che propone e impone sfide improcrastinabili.

E sono sfide innanzitutto culturali, attraverso le quali imporre un cambio di passo, perché le opportunità siano realmente pari. Anche in settori in cui c'è una prevalenza di lavoratrici, il lavoro continua a declinarsi al maschile, senza considerare carichi familiari che si conciliano così a fatica con l'impegno professionale che, più spesso di quanto si possa pensare, le donne sono costrette a fare scelte, anche a discapito della loro indipendenza economica.

Questo rapporto, stilato con un occhio particolarmente attento, si pone come strumento guida, ma anche come una sollecitazione, per suggerire concrete politiche di sostegno, ma sottolinea anche quali buone pratiche da parte delle aziende possono fare la differenza. Scegliere tra famiglia e lavoro per l'impossibilità di armonizzare i tempi per l'uno e per l'altro è inaccettabile e non degno di un Paese Civile.

Le dinamiche del lavoro sono legate a stereotipi, retaggi culturali, ma anche ritmi che non consentono di perdere il passo. Ecco perché lo sforzo deve essere corale e allargato, in un'unione di forze tra pubblico e privato, tra istituzioni e imprese, per cancellare il gap occupazionale e salariale che non conferisce il giusto riconoscimento a chi, oltre a svolgere un lavoro fuori casa, tiene le redini della famiglia, ritenuta da ogni studio sociologico moderno, il primo ingranaggio aziendale dell'economia del nostro Paese.

ANNA MARIA GANDOLFI, Consigliera di parità regionale

Le donne, in media, sono più istruite degli uomini: ottengono risultati migliori negli studi e si laureano prima. Tuttavia, già a un anno dalla laurea - ben prima che entrino in gioco i carichi familiari - emergono differenze significative nei salari e nei tassi di occupazione. Questo dimostra quanto siano profondi i condizionamenti da superare. La prima scelta determinante è quella del percorso di studi, che orienta l'accesso a specifici settori del mercato del lavoro. La seconda riguarda le caratteristiche del lavoro desiderato: stabilità, flessibilità, retribuzione, possibilità di crescita. Ma queste preferenze sono davvero innate? Oppure sono il frutto di influenze culturali e sociali che iniziano fin dalla prima infanzia? Gli stereotipi di genere e le norme sociali giocano un ruolo decisivo nel plasmare le aspirazioni delle ragazze, indirizzandole verso professioni meno remunerative o con minori prospettive di carriera. Oggi sappiamo che la presenza di modelli femminili di riferimento - i cosiddetti *role models* - ha un impatto concreto: incoraggia le giovani donne a scegliere percorsi formativi più ambiziosi e con migliori sbocchi professionali, ma anche a pretendere una condivisione dei carichi di cura familiari. Questa riflessione ci invita a guardare oltre i dati e le statistiche, per interrogarci sulle radici culturali delle disuguaglianze e sulle azioni necessarie per superarle. Perché solo promuovendo un cambiamento profondo, che parta dall'educazione e dai modelli sociali, potremo costruire una società davvero equa, capace di valorizzare il talento di tutte e di tutti. Se il motivo principale del divario di genere nel mercato del lavoro risiede nella "possibilità" che le donne diventino madri, allora il cambiamento culturale e strutturale necessario per favorire una reale conciliazione tra vita e lavoro, soprattutto per le donne, richiede un intervento pubblico che vada ben oltre i trasferimenti monetari. Investire in servizi per la genitorialità, anche oltre la fascia 0-3 anni, significa promuovere una rete di cura familiare che includa *caregiver*, assistenza domiciliare, e servizi territoriali. Ma anche una rimodulazione del calendario scolastico che tenga conto delle esigenze lavorative dei genitori, evitando lunghi periodi di chiusura non coperti da servizi. Ma anche promuovere una culturale aziendale che preveda azioni di welfare, di organizzazione flessibile. Altrimenti il rischio che la donna diventi un "ammortizzatore sociale" è reale quando le politiche pubbliche non garantiscono un sistema di cura adeguato. Questo perpetua disuguaglianze e ostacola la piena partecipazione femminile al mondo del lavoro. Comprendere le dinamiche del lavoro attraverso la lente del genere è, dunque, oggi più che mai una necessità. I dati disaggregati per genere non sono semplici numeri: sono strumenti fondamentali per leggere la realtà, individuare le disuguaglianze e costruire soluzioni efficaci. Solo attraverso questa chiave di lettura possiamo promuovere una reale uguaglianza e valorizzare il potenziale di tutte le persone, indipendentemente dal sesso. La disaggregazione dei dati consente di sviluppare politiche mirate, capaci di rispondere alle esigenze specifiche di uomini e donne. Aiuta a migliorare le condizioni di sicurezza sul lavoro, a stimolare la crescita economica e a generare vantaggi competitivi e reputazionali per le aziende. In altre parole, rende il mondo del lavoro più equo, più inclusivo e più sostenibile.

I dati di genere ci permettono di:

- **Creare politiche più efficaci**, basate sulla comprensione delle differenze nelle esigenze e nelle diverse condizioni lavorative;
- **Promuovere l'equità**, misurando e contrastando discriminazioni nell'accesso a posizioni apicali e divari retributivi;
- **Migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro**, riconoscendo come genere e sesso influenzino i rischi professionali e permettendo di adottare misure di sicurezza più mirate ed efficaci;
- **Stimolare la crescita economica**, ampliando la partecipazione femminile e rafforzando i sistemi produttivi, incrementando il prodotto interno lordo (PIL) e migliorando i sistemi previdenziali.
- **Favorire la competitività aziendale**, creando ambienti di lavoro inclusivi, riducendo il turnover e migliorando la reputazione aziendale;
- **Comprendere gli impatti sociali**, analizzando la distribuzione delle responsabilità familiari e i modelli di ruolo.

Gli esempi concreti non mancano. I dati disaggregati per genere sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare ci aiutano a comprendere meglio come il lavoro e le responsabilità domestiche siano distribuiti tra donne e uomini. Allo stesso modo, i dati sull'occupazione e sull'uso del tempo gettano luce sui modelli di lavoro retribuito e non retribuito, evidenziando le differenze di genere che ancora persistono. Ogni territorio ha una propria identità, fatta di caratteristiche ambientali, climatiche, morfologiche e sociali che lo rendono unico. Per questo motivo, qualsiasi analisi che aspiri a essere efficace deve partire dal contesto locale. Generalizzare significa spesso semplificare, e semplificare può portare a soluzioni che non rispondono alle reali esigenze delle comunità. L'analisi dei dati locali diventa, quindi, uno strumento imprescindibile. Solo attraverso una lettura attenta e disaggregata dei dati del territorio è possibile cogliere le sfumature, individuare le criticità e valorizzare le potenzialità. I dati, se ben interpretati, ci permettono di costruire politiche più aderenti alla realtà, capaci di generare impatti concreti e duraturi. In un'epoca in cui la personalizzazione delle risposte è fondamentale, il radicamento territoriale delle analisi non è un dettaglio, ma una condizione necessaria per il cambiamento. Ogni territorio parla una lingua diversa: solo ascoltandola possiamo davvero comprenderlo. E per questo ci è sembrato importante promuovere uno studio che partisse dai dati regionali e si focalizzasse sul territorio bresciano che rappresenta la provincia più estesa della Lombardia ed è la seconda per numero di abitanti della regione. Questa prefazione vuole essere un invito a considerare i dati non come meri strumenti tecnici, ma come leve di cambiamento sociale. Solo attraverso una lettura attenta, consapevole e differenziata possiamo cogliere le reali dinamiche che attraversano la nostra società. È in questo sguardo che si apre la possibilità di costruire un contesto più giusto, dove il talento, il lavoro e il valore di ciascuna persona siano riconosciuti e potenziati. E in questa prospettiva, oltre a promuovere costantemente la raccolta e l'analisi dei dati, continueremo a sostenere con convinzione l'adozione della Certificazione della parità di genere nelle imprese. Si tratta di un primo passo fondamentale verso un cambiamento culturale profondo, senza il quale non è possibile realizzare una parità di genere autentica e duratura sul lavoro, sulle persone e sulla società.

I. Introduzione e obiettivo della ricerca

La presente ricerca si pone un obiettivo principale: esaminare la presenza e l'entità del divario occupazionale e retributivo tra uomini e donne (Blau & Kahn, 2017; Goldin, 2014) nel mercato del lavoro bresciano.

L'analisi si focalizza sul contesto della provincia di Brescia, con un approfondimento particolare riguardante le imprese con sede legale o operativa nel comune di Brescia. Questa provincia ricopre una posizione di rilevanza in termini economici a livello nazionale. Emerge dai dati Istat (2023) per l'ultimo biennio (2022-2023) che, benché il tasso di occupazione totale in Lombardia sia complessivamente al di sopra del tasso a livello nazionale (per l'anno 2022 registra un tasso di occupazione per la fascia di età 15-64 pari al 68,2% a fronte del 60,1% nazionale e per l'anno 2023 pari al 69,3% rispetto al 61,5% nazionale), vi sono evidenti disparità di genere sui dati disaggregati per province¹. In particolare, il tasso di occupazione maschile per l'anno 2022 è stato pari al 75,8% contro il 60,4% di quello femminile. Tale scostamento si registra anche per l'anno 2023 con la provincia di Brescia che resta fanalino di coda nella regione, con una percentuale pari al 56,2% (Istat, 2023). È evidente quindi la necessità di valutare la situazione occupazionale e salariale disaggregata a livello provinciale ottenendo, così, una mappatura puntuale del territorio. Questo rapporto si focalizza solo sulla situazione occupazionale della provincia e del comune di Brescia.

A questo obiettivo si affianca quello di indagare le cause indirette delle differenze occupazionali, imputabili al sesso, tramite l'individuazione di trattamenti differenziati apparentemente neutri, ovvero la presenza di comportamenti aziendali motivati da bias non espliciti (Olivetti & Petrongolo, 2016) ovvero dall'uso di stereotipi. Particolare attenzione sarà posta nell'individuare il divario retributivo di genere e le sue motivazioni, specie quelle indirette.

L'analisi si compone di due fasi: la prima descrive la situazione occupazionale dei e delle dipendenti divisi per genere occupati nelle imprese oggetto d'indagine. La seconda fase si concentra sul divario retributivo di genere, sulla sua presenza e dimensione tramite il confronto tra imprese di pari dimensioni e dello stesso settore merceologico, nonché comparando dipendenti con la stessa posizione lavorativa e qualifica professionale. La ricerca sarà orientata a valutare la parità retributiva in funzione anche delle caratteristiche interne dell'impresa.

Le domande di ricerca a cui si vuole rispondere sono le seguenti:

- Quali sono i differenziali occupazionali e salariali di genere nelle imprese bresciane e a quanto ammontano?
- Quali caratteristiche aziendali (settore produttivo, localizzazione della sede principale, dimensione dell'impresa) incidono maggiormente sulle disparità di genere nell'occupazione e nei salari?
- Qual è la distribuzione di uomini e donne nei ruoli dirigenziali e negli altri livelli aziendali?
- Esistono differenze tra uomini e donne nella tipologia di contratti di lavoro (ad esempio, tempo determinato o indeterminato; part-time o full-time; lavoro agile)?
- Quanti contratti vengono trasformati (da tempo determinato a indeterminato, da part-time a full-time e viceversa) e quale impatto hanno queste trasformazioni sulle disparità di genere in termini di occupazione e retribuzione?
- Esistono differenze di genere nel numero complessivo di ore lavorate e nelle ore di straordinario che possono contribuire alle disparità retributive?

2. I dati utilizzati per la redazione del Rapporto

Il Rapporto si propone di analizzare la situazione occupazionale del personale maschile e femminile delle imprese bresciane con più di 50 dipendenti partendo dai dati primari contenuti nei Rapporti biennali sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con sede a Brescia, con più di 50 dipendenti (ex art 46 Dlgs 198/2006) relativi al biennio 2022/23.

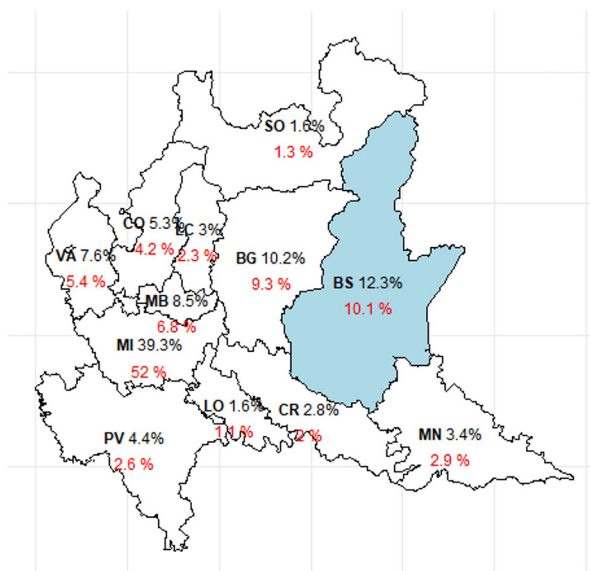
La completezza di questi rapporti consente di approfondire le particolarità delle situazioni occupazionali in quanto costituisce una base descrittiva molto dettagliata, sia per quanto riguarda le caratteristiche delle imprese e la loro collocazione territoriale, sia le specificità dei rapporti contrattuali del personale occupato. L'indagine svolta in questo rapporto permetterà di confrontare i dati bresciani con la media regionale, italiana ed europea. Il rapporto si avvale anche di dati da fonti secondarie, provenienti da Eurostat, ISTAT, INPS, Regione Lombardia e Politecnico di Milano.

¹ Per divario di genere si intende una sostanziale differenza tra uomini e donne riguardo il fenomeno preso in esame, come l'occupazione o il salario. In generale, in questo rapporto l'espressione divario di genere ha una accezione negativa per le donne, in quanto penalizzate o sottorappresentate. Quando accade il contrario, vale a dire una prevalenza femminile nel fenomeno sotto osservazione, verrà usata l'espressione divario di genere rovesciato.

3. Analisi del contesto economico della provincia di Brescia

Il numero complessivo di aziende attive nella Regione Lombardia nel 2022 risulta essere 876349; il numero di persone occupate è pari a 4447501 (ISTAT, 2022, ultimo dato disponibile). Secondo i dati ISTAT (2022), la provincia di Brescia è la seconda della regione per numero di imprese (12,3%), dopo la provincia di Milano (39,3%) e la seconda per numero di dipendenti (10,1% mentre Milano occupa il 52% e Bergamo il 9,3%). La **Figura 1** riporta (in nero) la distribuzione percentuale delle imprese nelle province della regione, mentre in rosso sono indicate le percentuali di occupazione dipendente.

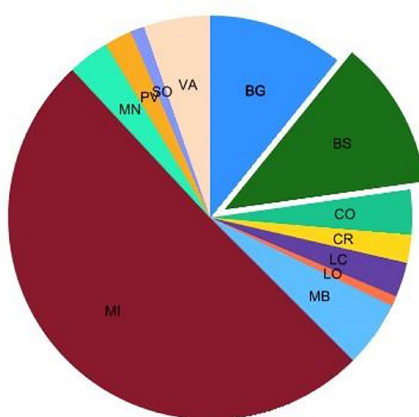
Figura 1. Distribuzione delle imprese e dei/delle dipendenti nella Regione Lombardia



Fonte: Dati geografici OpenPolis; percentuali ISTAT 2022

La **Figura 2** mostra la distribuzione delle imprese lombarde che hanno compilato i Rapporti biennali 2022-2023. La fetta maggiore, dopo la provincia di Milano, è proprio quella bresciana, in cui 1056 imprese hanno presentato i dati².

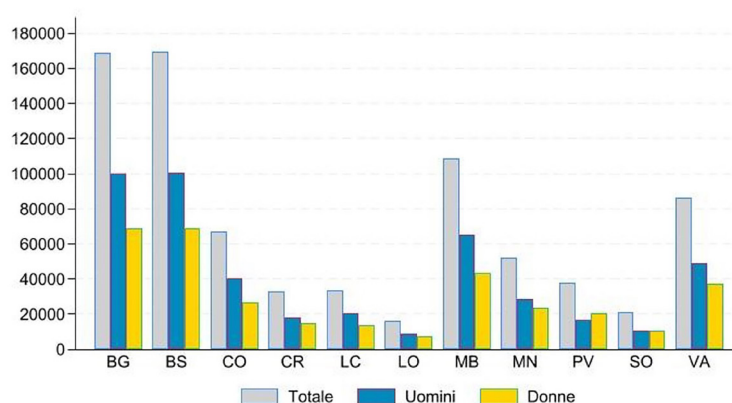
Figura 2. La distribuzione delle imprese che hanno redatto il rapporto biennale 2022-23.



Nota: 1056 le imprese bresciane - 4503 le imprese milanesi.
Fonte: Rapporti biennali 2022-23 di Regione Lombardia.

² Le imprese lombarde con più di 50 dipendenti devono fornire le informazioni per obbligo, secondo l'ex art 46 Dlgs 198/2006. Tuttavia, alcune imprese di minori dimensioni hanno compilato il rapporto, pur non avendone l'obbligo. Queste imprese non sono rappresentative dell'universo delle imprese di piccole dimensioni, pertanto le loro informazioni non rientrano nell'analisi di questo rapporto; i dati effettivamente utilizzati si riferiscono a 975 imprese.

Figura 3. Occupazione tra le province della Lombardia (unità)



Nota: esclusa la provincia di Milano, che occupa più di metà dei lavoratori e lavoratrici della regione.
Fonte: Rapporti biennali 2022-23 di Regione Lombardia.

Nella **Figura 3** si riportano le frequenze di occupati/e, totali e divisi per genere, nelle province lombarde, esclusa Milano, la cui provincia occupa più della metà di tutti i lavoratori e le lavoratrici della regione. La provincia di Brescia è comparabile solo alla provincia di Bergamo in termini di numero di occupati e occupate, con più di 160 mila unità, superando tutte le restanti province con un distacco considerevole.

La rilevanza del tessuto industriale, produttivo e occupazionale della provincia di Brescia è dunque testimoniata da questi dati.

Far emergere il divario di genere nelle imprese della provincia e del comune di Brescia è l'obiettivo del rapporto, che si rivela un efficace strumento per disegnare possibili interventi correttivi e migliorativi della condizione lavorativa. Tali interventi possono essere d'esempio anche in altri contesti geografici.

Dai dati nella **Figura 3** si evince l'eterogeneità dell'occupazione tra province e una evidente disparità nella composizione di genere, la cui analisi è oggetto dei prossimi capitoli.

4. La disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro della provincia di Brescia

Il differenziale di occupazione

L'indagine dei Rapporti biennali considera la distribuzione territoriale delle aziende per comprendere le dinamiche legate alle differenze locali, influenzate dalla composizione della forza lavoro e dal contesto produttivo.

È quindi possibile approfondire il tema per provincia e per comune. L'analisi occupazionale serve come base per esplorare le correlazioni tra le caratteristiche dei rapporti di lavoro e eventuali disparità di trattamento legate al genere.

Questo paragrafo contiene un'analisi descrittiva dei dati relativi alla provincia di Brescia, per dare risposta alle seguenti domande di ricerca:

- Quali sono i differenziali occupazionali di genere nelle imprese bresciane e a quanto ammontano?
- Quali caratteristiche aziendali (settore produttivo, localizzazione della sede principale, dimensione dell'impresa) incidono maggiormente sulle disparità di genere nell'occupazione e nei salari?
- Qual è la distribuzione di uomini e donne nei ruoli dirigenziali e negli altri livelli aziendali?

La Tabella 1 riporta i dati aggregati riguardanti la divisione degli occupati/e per genere, settore di attività economica e dimensione di impresa, derivante dai Rapporti biennali.

Questi dati vengono utilizzati nelle figure successive con un maggiore dettaglio di informazione per comprendere il divario di genere occupazionale (la distribuzione degli occupati per caratteristiche dell'impresa, tipo di occupazione, ruoli, ecc.). Notiamo che nel settore primario esistono solamente 5 imprese con un numero complessivo di dipendenti superiore a 50 unità.

In totale queste imprese occupano 395 persone, di cui l'83% circa sono lavoratori e il 17% sono lavoratrici. Il settore secondario è quello che occupa in aggregato il maggior numero di persone (in 594 imprese), il 22% circa delle quali sono lavoratrici. Infine, il settore terziario occupa, in 376 imprese, il maggior numero di donne, che sono il 61% della forza lavoro occupata del settore.

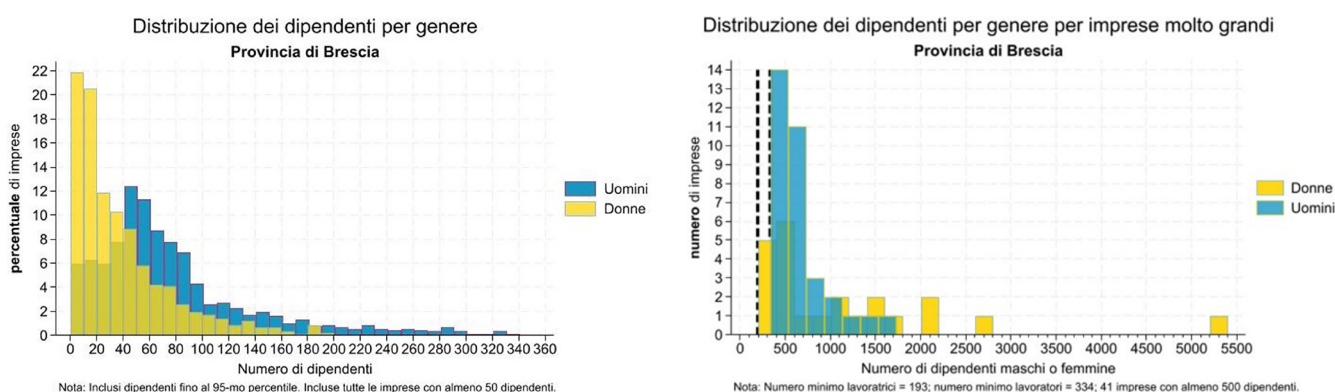
Tabella 1. Numero di dipendenti per settore, dimensione d'impresa e genere.

		N. imprese	Occupati/e	di cui: Uomini	di cui: Donne
Settore	Primario	5	395	329 (83,3%)	66 (16,7%)
	Secondario	594	86340	67124 (77,7%)	19216 (22,3%)
	Terziario	376	80684	31488 (39%)	49196 (61%)
Dimensione d'impresa	50-99	511	35697	23458 (65,7%)	12239 (34,3%)
	100-249	336	49694	32272 (64,9%)	17422 (35,1%)
	250-499	87	30744	19788 (64,4%)	10956 (35,6%)
	500+	41	51284	23423 (45,7%)	27861 (54,3%)
totale		975	167419	98941 (59,1%)	68478 (40,9%)

Nota: Imprese con almeno 50 dipendenti, con sede in provincia di Brescia, 2023. Fonte: Rapporti biennali 2022-23 di Regione Lombardia.

I dati aggregati, tuttavia, nascondono la variabilità dei dati occupazionali delle diverse imprese. La seguente **Figura 4** mostra la distribuzione percentuale del numero di dipendenti nelle imprese della provincia, con un numero di occupati compreso tra 50 e 499. L'istogramma giallo si riferisce alle lavoratrici, mentre quello blu ai lavoratori. Si nota che vi sono alcune imprese che non occupano donne oppure non occupano uomini (il numero di dipendenti donne o uomini è zero in queste imprese, pur avendo un numero complessivo maggiore di 50 unità). La percentuale di imprese che occupa un numero molto basso di donne è più alta della percentuale di imprese che occupano lo stesso numero basso di uomini (l'istogramma delle donne è più spostato verso lo zero). In particolare, il 42% delle imprese bresciane occupa un numero di donne compreso tra 0 e 20, mentre solo il 12% circa delle imprese bresciane occupa un numero analogo di uomini. Nel panel di destra, sono riportati gli istogrammi che fanno riferimento alle 41 imprese molto grandi, che occupano almeno 500 dipendenti, presenti nella provincia. Il numero minimo di lavoratrici, in questo caso, è 193, mentre il numero minimo di lavoratori è 334, con una evidente disparità di genere. Tuttavia, l'impresa che occupa il numero più elevato di dipendenti occupa anche il numero più elevato di donne (5288 lavoratrici) di tutta la provincia (il numero massimo di occupati uomini si ferma a 1664 in una sola azienda). Come vedremo, la distinzione della distribuzione occupazionale per dimensione d'impresa aiuta a comprendere i divari escludendo i cosiddetti valori outliers³.

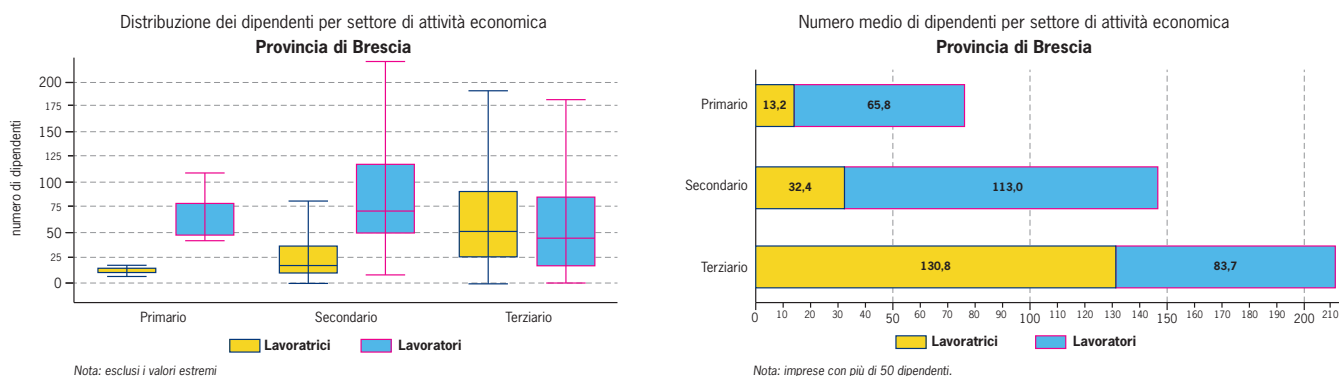
Figura 4. La distribuzione dell'occupazione per genere.



La **Figura 5** riporta la distribuzione dei lavoratori e lavoratrici per settore di attività economica aggregato (primario, secondario e terziario). Una box colorata contiene il 75% degli occupati nel settore e per genere, quindi, per esempio, il settore primario occupa nel 75% dei casi un numero di uomini compreso tra 50 e poco più di 75, mentre il numero di donne è molto più basso e meno variabile. Nel settore secondario, il 75% dei casi vede un numero di uomini occupati tra 50 e 125 circa, mentre per le donne il numero è compreso tra 15 e 35 circa (il valore mediano è 75 per gli uomini e circa 20 per le donne).

³ Un outlier di una distribuzione statistica corrisponde ad un valore che si discosta in modo significativo dalla maggior parte dei dati in un insieme e sta quindi sulle code della distribuzione. Essendo un valore anomalo, non può essere considerato rappresentativo della norma (ad esempio, **Brandolini & Colombo**, 2012.)

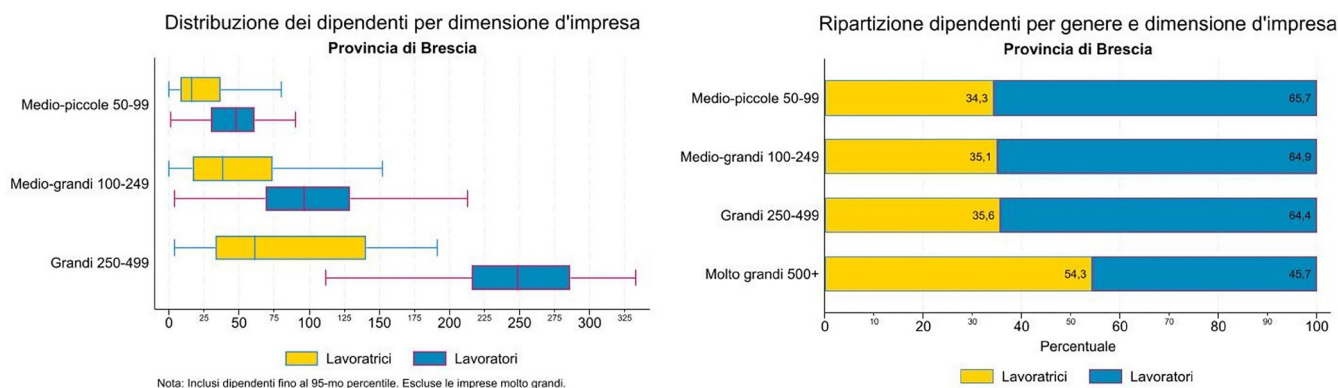
Figura 5. La distribuzione dell'occupazione per settore di attività economica.



Nel settore terziario le due distribuzioni sono più simili, con una mediana femminile leggermente più alta di quella maschile. Guardando il valore medio, le imprese sono medio-piccole nel settore primario e medio-grandi nei settori secondario e terziario. Nel settore secondario c'è una evidente disparità di genere in media (32 occupate versus 113 occupati) mentre nel settore terziario la situazione si capovolge, in media, poiché il numero medio di donne è pari a 130 mentre per gli uomini è pari a circa 83.

La seguente **Figura 6** riporta la distribuzione della forza lavoro occupata dipendente per dimensione d'impresa e genere. Si nota che, all'aumentare della dimensione dell'impresa, la disparità di genere si allarga. Esiste un divario di occupazione già nelle medie-piccole imprese, che occupano da 50 a 99 lavoratori e lavoratrici. Tuttavia, il divario è veramente ampio per le imprese grandi, per le quali il valore mediano del numero di lavoratrici è circa 60 mentre quello dei lavoratori è circa 250. Nel panel di destra della **Figura 6** notiamo, in termini percentuali, che le lavoratrici rappresentano circa il 34 o 35 per cento della forza lavoro mentre i lavoratori rappresentano circa il 65 o 66 per cento, in media. Nelle imprese molto grandi, che superano i 500 dipendenti, la percentuale femminile è del 54.3% mentre quella maschile è del 45.7%, in media. Ricordiamo che tra queste esistono alcune imprese cosiddette outliers, come discusso in precedenza, che occupano un numero sproporzionatamente alto di donne (e come tali, sono poco rappresentative pur influenzando la media).

Figura 6. La distribuzione dell'occupazione per dimensione d'impresa.



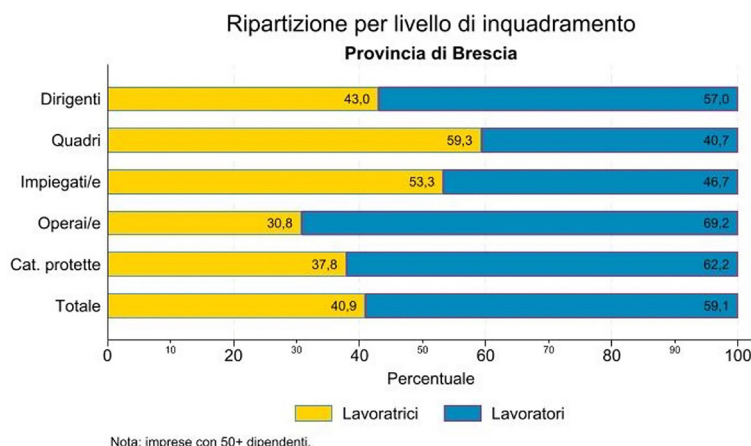
I ruoli

Per esplorare il divario di genere nell'occupazione, e le sue cause, è fondamentale capire se esiste asimmetria di genere nei ruoli, che qui misuriamo con l'inquadramento contrattuale. Nelle seguenti figure si rappresentano le distribuzioni della forza lavoro secondo l'inquadramento contrattuale (dirigenti, quadri, impiegati/e, operai/e, categorie protette). Le categorie protette hanno una disciplina separata, e il dato contiene al suo interno tutti gli inquadramenti contrattuali che rientrano in questa categoria.

La differenza tra il numero di uomini e donne a livello dirigenziale, per esempio, è indice di un divario che può essere causato dal cosiddetto soffitto di cristallo (Del Boca, Pasqua, & Pronzato, 2009), cioè l'impossibilità delle donne di compiere progressi nella carriera fino a raggiungere ruoli apicali. Osserviamo, nella **Figura 7**, che al livello di Quadro corrisponde un divario di genere rovesciato: il 59.3% dei quadri è donna, mentre il 40.7% è uomo. Il rovesciamento accade anche per gli Impiegati/e: il 53.3% del personale impiegato è femminile, mentre il 46.7% è maschile. Il divario massimo (non

rovesciato) si ha per il livello Operai/e, con il 30.8% di personale femminile e il 69.2% di quello maschile. Si noti che per il ruolo di Dirigente vi è un divario di genere (non rovesciato) in quanto il 43% delle posizioni è ricoperto da una donna mentre il 57% da un uomo. La letteratura esistente afferma che, nelle posizioni di vertice, le donne sono sotto-rappresentate, perché vengono promosse meno spesso rispetto agli uomini oppure sono disponibili ad accettare mansioni che non pagano in termini di carriera e in termini monetari (Casarico & Lattanzio, 2017).

Figura 7. Composizione della forza lavoro occupata totale



Inoltre, la scelta lavorativa, collegata a quella scolastica e di formazione universitaria, si riscontra nei settori di attività economica in cui vi è una concentrazione maggiore di donne: sono settori o imprese che pagano compensi più bassi, creando la cosiddetta segregazione orizzontale (Casarico & Lattanzio, 2024).

È quindi interessante andare a capire in quali settori sono localizzati i divari sopra menzionati.

La **Figura 8** riporta la composizione percentuale della forza lavoro femminile e maschile divisa per livello e settore.

Per quanto riguarda i Quadri, è evidente che il divario rovesciato si annida nel settore Terziario, dove le donne rappresentano il 70% dei dipendenti mentre gli uomini solo il 30%.

Il livello Quadro negli altri due settori, invece, dimostra un divario di genere molto ampio. Per il livello Impiegati/e il divario rovesciato è annidato sia nel settore Terziario che nel Primario. Si noti che anche per i livelli Dirigente e Operai/e il settore Terziario mostra un divario rovesciato, mentre nel settore Secondario il divario di genere è molto ampio.

Nel settore Primario, infine, esistono pochi dirigenti e non sono donne.

Figura 8. Composizione per livello di inquadramento e settore di attività.

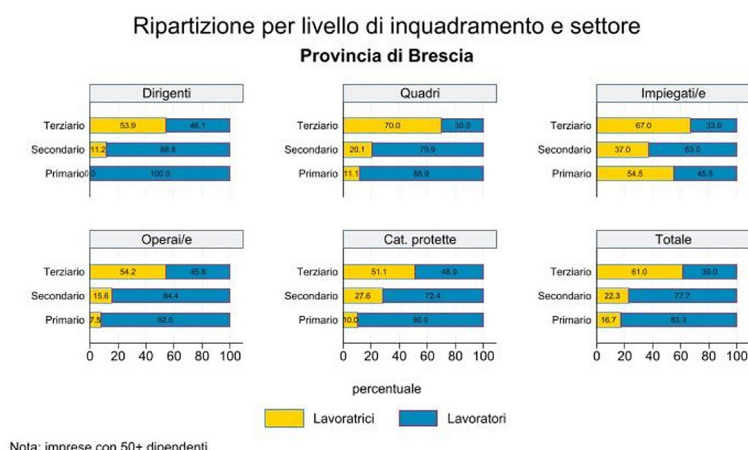
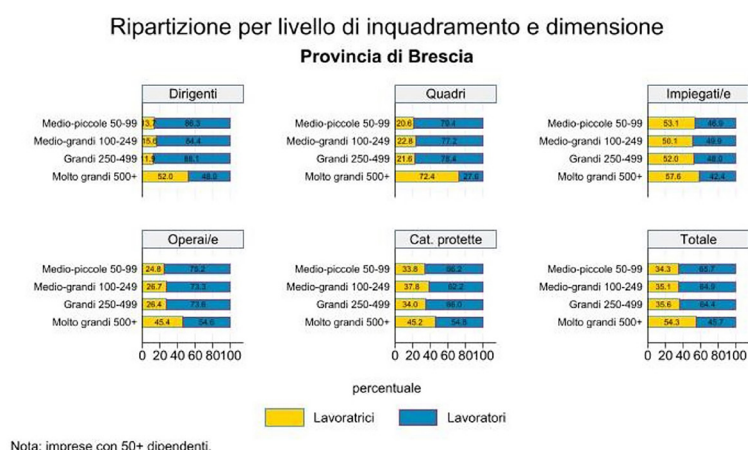


Figura 9. Composizione per livello d'inquadramento e dimensione d'impresa



La **Figura 9** dimostra che nelle imprese fino a 499 dipendenti, quindi medie e grandi, il divario di genere colpisce tutti i livelli di inquadramento, comprese le categorie protette, con l'eccezione di Impiegati/e. Risulta tuttavia evidente che sono le imprese molto grandi, con più di 500 dipendenti, a registrare il divario di genere rovesciato, in media, con 54.3% del personale femminile e il 45.7% del personale maschile. Questo vale per ciascun livello con eccezione delle categorie protette e degli Operai/e, in cui le donne, anche nelle imprese molto grandi, sono in minoranza. Notiamo che il divario è molto ampio per i/e Dirigenti delle imprese medie e soprattutto grandi (tra 250 e 499 dipendenti).

I contratti di lavoro

In questo paragrafo viene condotta l'analisi per dare risposta alle due domande di ricerca:

- Esistono differenze tra uomini e donne nella tipologia di contratti di lavoro (ad esempio, tempo determinato o indeterminato; part-time o full-time; lavoro agile)?
- Quanti contratti vengono trasformati (da tempo determinato a indeterminato, da part-time a full-time e viceversa) e quale impatto hanno queste trasformazioni sulle disparità di genere in termini di occupazione e retribuzione?

Dai dati emerge che gli occupati e le occupate a tempo indeterminato nella provincia di Brescia sono l'88,6% di tutti i lavoratori e lavoratrici, mentre il 9,3% sono a tempo determinato (le due restanti categorie di "apprendistato" e "altro" sono residuali, in totale occupano solo il 2,2% dei lavoratori e lavoratrici della provincia di Brescia). La Tabella 2 riporta i dati aggregati suddivisi per tipo di contratto e genere. La composizione di genere varia dentro le due categorie principali di lavoro a tempo indeterminato e determinato, come si evince dalle figure 10 e 13, per ciascun livello di inquadramento.

Tabella 2. Numero di dipendenti per tipo di contratto

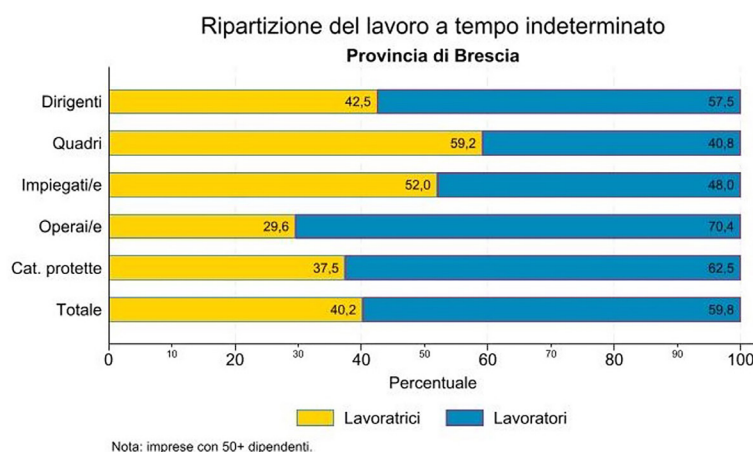
	Occupati/e	di cui: Uomini	di cui: Donne
Totale	167419	98941 (59,1%)	68478 (40,9%)
Tempo indeterminato	148272	88660 (59,8%)	59612 (40,2%)
Tempo determinato	15498	8272 (53,4%)	7226 (46,6%)
Apprendistato	3625	1992 (55%)	1633 (45%)
Altro	24	17 (70,8%)	7 (29,2%)

Nota. Imprese con almeno 50 dipendenti, provincia di Brescia, 2023.
Fonte: Rapporti biennali 2022-23 di Regione Lombardia.

Condizionando l'analisi al personale che ha un lavoro a tempo indeterminato, il risultato della composizione percentuale tra femmine e maschi per ogni livello di inquadramento è illustrato nella **Figura 10**. La situazione è molto simile a quella illustrata nella **Figura 7** per tutti i lavoratori e lavoratrici.

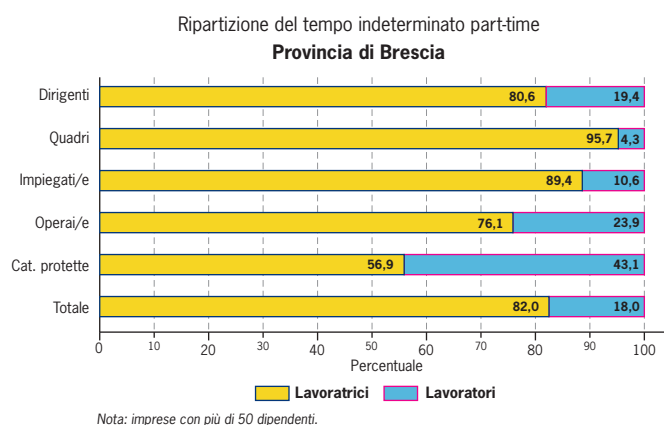
Dunque avere un'occupazione a tempo indeterminato non cambia l'esistente divario di genere. Si nota che tra i Quadri e gli Impiegati/e le donne sono in percentuale maggiore rispetto agli uomini occupati a tempo indeterminato, mentre nelle altre categorie sono in minoranza, con la percentuale più bassa tra gli Operai/e (29,6% di questi sono donne).

Figura 10. Composizione della forza lavoro occupata a tempo indeterminato



Se invece osserviamo solo lavoratori e lavoratrici che hanno un contratto a tempo indeterminato, ma lavorano part-time (Barbieri & Scherer, 2009), si evince la situazione illustrata nella **Figura 11**.

Figura 11. Composizione dell'occupazione a tempo indeterminato part-time



Il divario di genere rovesciato è presente per tutti i livelli di inquadramento, e la differenza è veramente ampia. Il 95,7% dei Quadri a tempo indeterminato ma part-time è composto dal personale femminile, con una quota residua pari a 4,3% di personale maschile.

Solo le categorie protette mostrano un divario rovesciato più limitato (56,9% donne, 43,1% uomini).

Esiste un'ampia letteratura che fornisce evidenza sul pattern di occupazione part-time, che è molto resiliente tra le donne dei paesi europei, anche se la scelta del part-time è molto spesso involontaria: le donne accettano di lavorare part-time per l'iniqua distribuzione di genere del lavoro non pagato dentro le famiglie (per es., Flek et al., 2025; Gash, 2008).

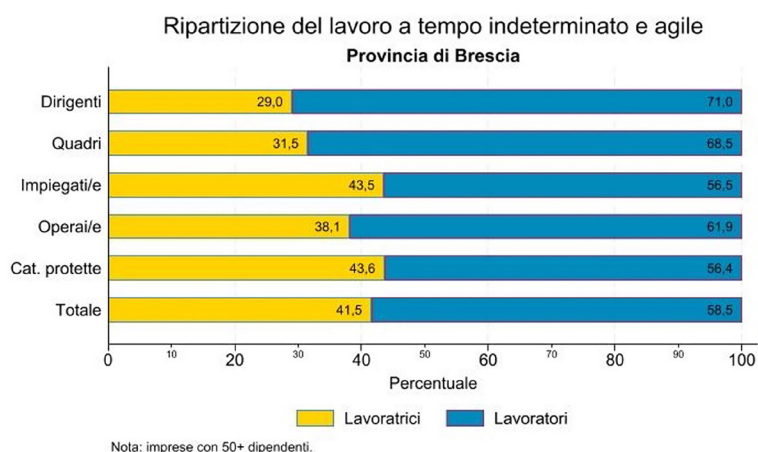
La provincia di Brescia non è un'eccezione per questo fenomeno.

Esiste la possibilità di osservare il numero di lavoratori e lavoratrici che hanno un'occupazione a tempo indeterminato e hanno un contratto di "lavoro agile" (Zucaro, 2022).

Il lavoro "agile" è una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza vincoli di orario o luogo di lavoro, che si avvale di strumenti tecnologici per svolgere l'attività in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali⁴.

⁴ In Italia è stato introdotto con la Legge 22 Maggio 2017, n.81. L'obiettivo di questa legge era favorire la conciliazione vita-lavoro e aumentare la produttività (si veda, per questo tema, la bibliografia redatta da Regione Lombardia, 2023).

Figura 12. Composizione dell'occupazione a tempo indeterminato con modalità agile



Per ogni livello di inquadramento, gli uomini sono in maggioranza, arrivando ad essere il 71% dei dirigenti con lavoro agile. Tenendo presente che la legislazione sulla modalità flessibile di lavoro ha come obiettivo conciliare i tempi di vita e professione, risulta sorprendente che le occupate con tale modalità siano in minoranza⁵. Tuttavia, vedremo in seguito che i contratti a tempo determinato, sia part-time che in modalità agile, sono in prevalenza attribuiti alle lavoratrici.

La **Figura 13** riporta la ripartizione in percentuale tra uomini e donne che lavorano con un contratto a tempo determinato (contratti a termine). Le categorie che hanno una prevalenza femminile sono i/le Dirigenti, Quadri e Impiegati/e, che raggiungono il valore di 69,7% di posizioni ricoperte da donne. Tra gli/le Operai/e e le categorie protette, la percentuale si ferma sotto la metà, 37,4% nel primo caso e 41,2% nel secondo. Tra i/le Dirigenti, il 55,1% delle posizioni a tempo determinato è ricoperto da donne.

Figura 13. Composizione della forza lavoro occupata a tempo determinato

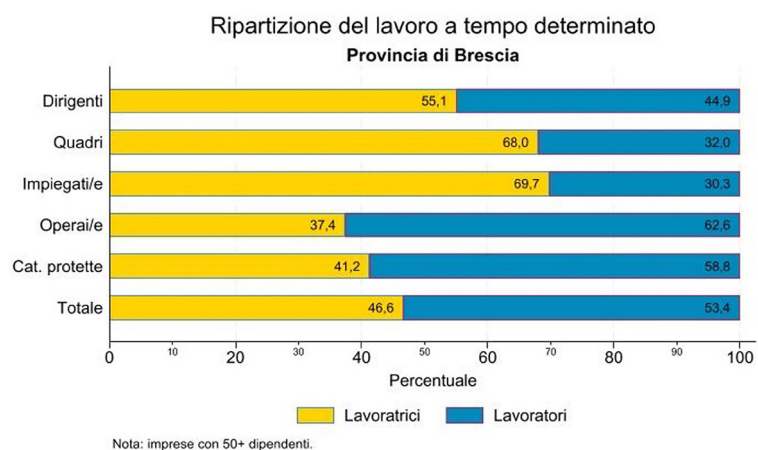
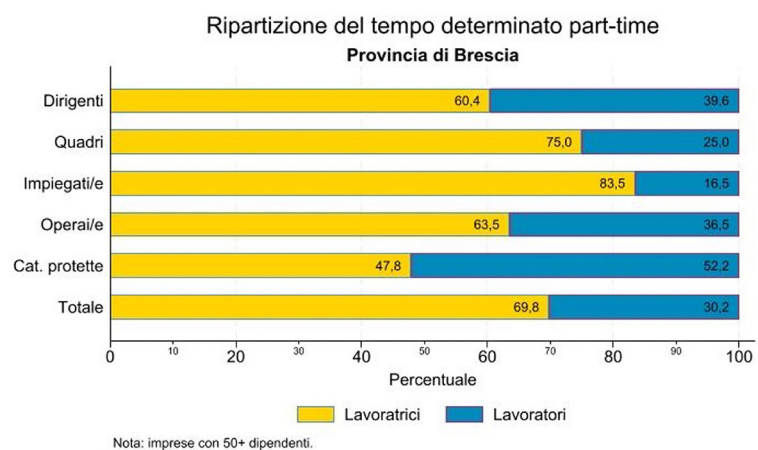


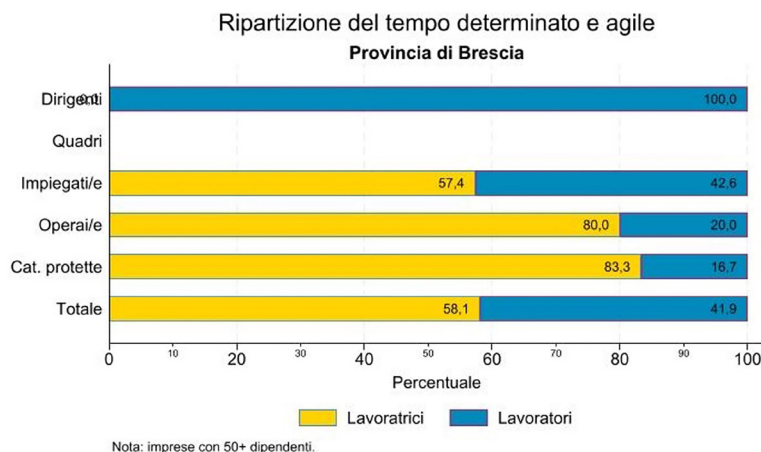
Figura 14. Composizione dell'occupazione a tempo determinato part-time



⁵ Durante il periodo della pandemia di Covid19, l'aumento molto rapido dei contratti di lavoro agile ha portato anche conseguenze negative, specialmente per le donne, che si sono trovate a sopportare un doppio carico di lavoro, contrario all'obiettivo di conciliazione. Si veda, per l'Italia, Guaglianone & Parisi (2021).

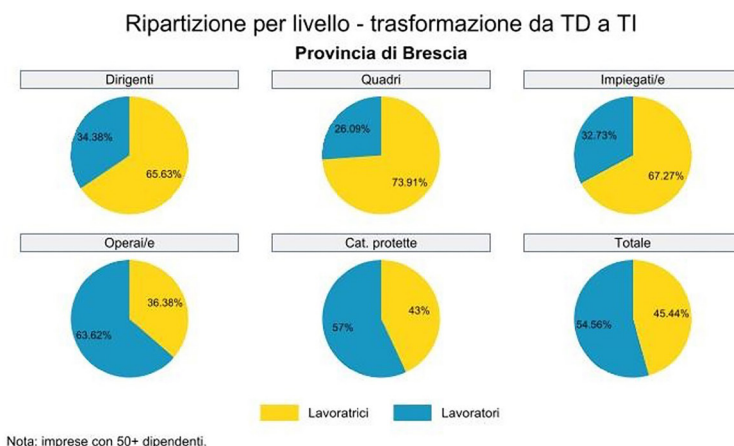
Tuttavia, come indicato in precedenza, condizionando questa distribuzione a coloro che lavorano a tempo determinato e part-time, si vede una netta differenza di genere (con eccezione delle categorie protette). In ciascuna categoria la percentuale di contratti è maggioritaria per le donne, dal 60,4% per le Dirigenti fino al 83,5% per le Impiegate. Come per il tempo indeterminato, il part-time è scelto dalle donne nella maggior parte dei casi anche se in possesso di un lavoro a termine. Secondo i dati EIGE, in Italia circa la metà delle donne che lavorano part-time lo scelgono volontariamente⁶. La possibilità di lavorare con modalità agile vale anche per i contratti a termine. Notiamo dalla **Figura 15** che tra gli/le Impiegati/e e Operai/e che lavorano con queste condizioni più della metà sono donne (le Operaie arrivano all'80% della categoria). Invece, notiamo che esistono solo Dirigenti maschi con questa modalità mentre non si rileva nessun Quadro. Le donne nelle categorie protette che utilizzano questa modalità sono la maggioranza, arrivando a ricoprire l'83,3% dei contratti nella categoria.

Figura 15. Composizione dell'occupazione a tempo determinato con modalità agile



Questa sezione finisce con l'analisi descrittiva delle trasformazioni dei contratti, da tempo determinato a indeterminato, da part-time a full-time e viceversa, nel 2023. Si nota che per il livello dirigenziale, quadro e impiegatizio le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato riguardano le donne per una percentuale superiore al 65%. Le trasformazioni nella categoria Operai/e riguardano solo il 36,4% delle donne (**Figura 16**).

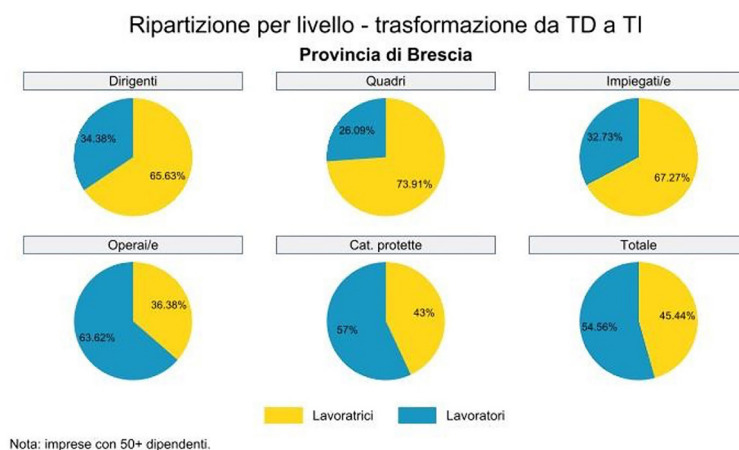
Figura 16. La trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato



Per quanto riguarda le trasformazioni dei contratti da part-time a full-time, i dati indicano che per i livelli di Dirigente, Quadro e Impiegato/a la trasformazione si compone per l'80% di contratti femminili, mentre la proporzione di contratti femminili che sono trasformati nella categoria degli Operai/e è pari al 44% circa (**Figura 17**). Questo risultato è dovuto al fatto che la maggior parte dei lavoratori e lavoratrici part-time (che pertanto possono accedere a questa trasformazione) sono donne (vedere, per es., Flek et al., 2025).

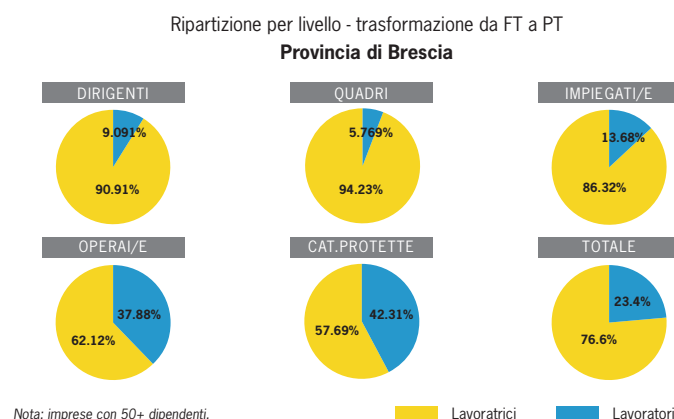
⁶ Come già accennato, il part-time può essere una scelta volontaria, ma spesso è anche involontaria. EIGE (<https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor/country-profiles/it/italy>) registra il numero di occupati con contratto part-time involontario; secondo tali dati, in Italia nel periodo pre-pandemico, il 65,8% dei contratti part-time erano involontari, tra questi soprattutto per gli uomini (80% degli uomini e il 61% delle donne con contratto part-time non lo avrebbero voluto). Nel 2023 la percentuale media è scesa al 54,9%, di cui 69,8% per gli uomini e il 50,2% per le donne. Nei Rapporti periodici di Regione Lombardia non è possibile identificare la volontarietà di una simile scelta.

Figura 17. La trasformazione dei contratti da part-time a full-time



Infine, le trasformazioni contrarie, dal tempo pieno al tempo part-time sono illustrate nella **Figura 18**. Vi è una evidente disparità in quanto per i livelli dirigenziali, impiegatizi e quadri, la maggior parte delle trasformazioni (oltre il 90%) riguarda le donne; per la categoria degli Operai/e la percentuale si attesta intorno al 62%. Purtroppo non è possibile valutare se queste trasformazioni siano del tutto richieste su base volontaria. Esiste evidenza empirica che dimostra che in Italia le donne dopo aver avuto il primo figlio si trovano in una traiettoria lavorativa inferiore rispetto alla condizione precedente, rispetto al partner, inclusa la condizione di lavoro part-time dal full-time, ad esempio Barbieri et al., 2025.

Figura 18. La trasformazione dei contratti da full-time a part-time



Le ore lavorate

La disponibilità di informazioni permette di condurre un'analisi delle ore lavorate, che risponde alla seguente domanda:

- Esistono differenze di genere nel numero complessivo di ore lavorate e nelle ore di straordinario che possono contribuire alle disparità retributive?

Le ore complessive lavorate dalle donne costituiscono il 36% del totale (dati del 2023). Le donne hanno poi utilizzato le ore straordinarie⁷ per il 24,2% del totale del lavoro straordinario. Le due differenze hanno plausibilmente una causa molto diversa. La prima è collegata alla disparità di genere, la seconda alle possibilità di conciliazione tra vita privata e lavoro. La **Figura 19** mostra che nella categoria dei Quadri le donne hanno lavorato il 54,7% delle ore totali della categoria. E la **Figura 20** riporta che per i Quadri le ore straordinarie delle donne sale al 70,9%. Per le altre categorie, la proporzione di ore lavorate dalle donne è inferiore alla metà, e per le operaie la percentuale scende al 24,4% del totale (di categoria), mentre riguardo alle ore straordinarie, la percentuale delle operaie scende al 15,3% e rimane sotto il 50% nelle altre categorie di inquadramento.

⁷ Le ore di lavoro straordinario sono le ore di lavoro effettuate oltre l'orario normale previsto dal contratto individuale o collettivo (generalmente 40 ore settimanali in Italia, come stabilito dalla legge n. 66/2003). La loro particolarità risiede nella retribuzione, che è maggiorata a seconda del contratto collettivo applicato (ogni CCNL stabilisce la percentuale e i limiti).

Figura 19. Le ore lavorate per livello d'inquadramento e genere

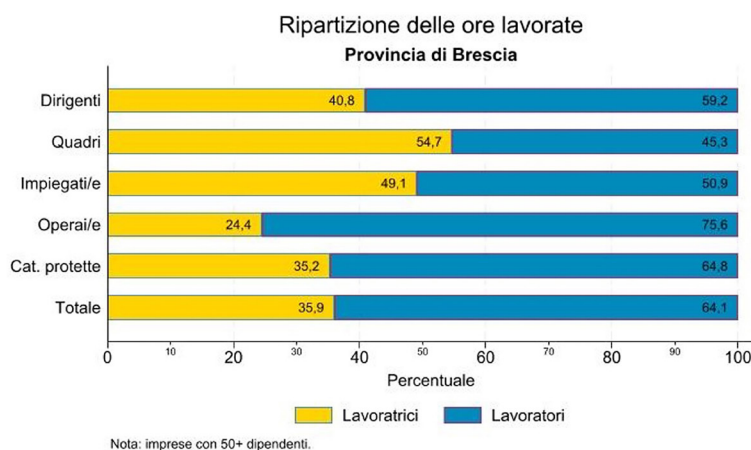
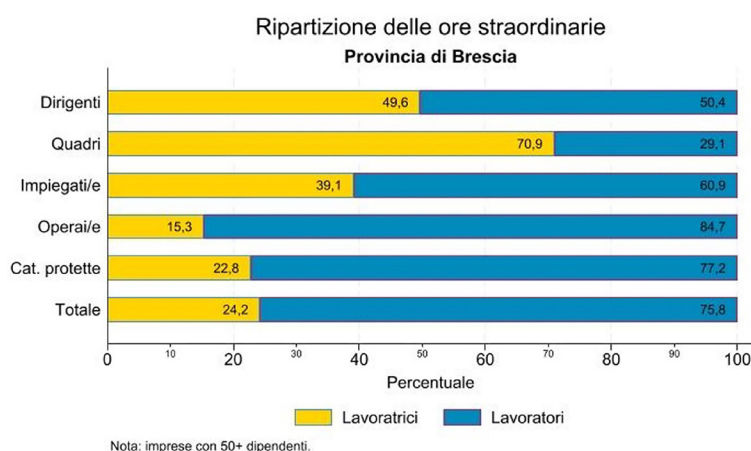


Figura 20. Le ore di lavoro straordinario per livello e genere

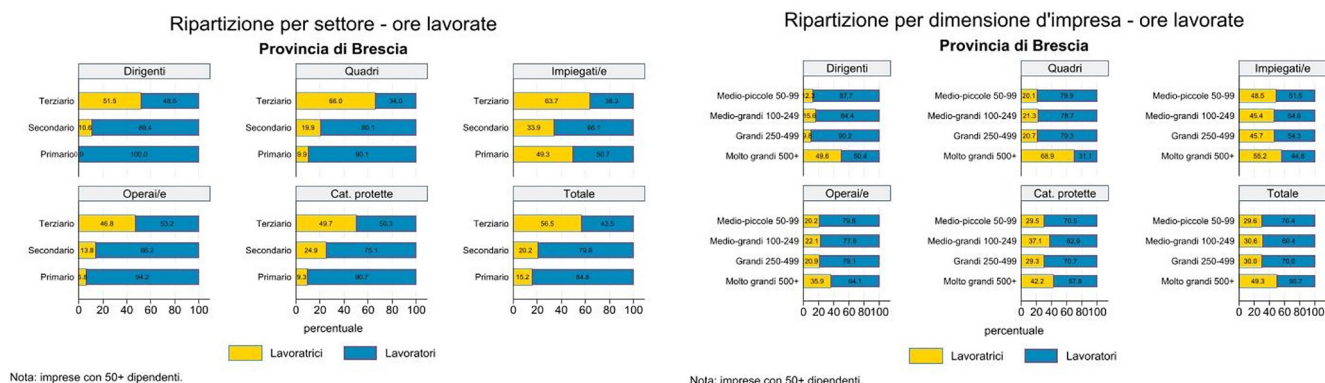


La maggiore disparità nelle ore lavorate si concentra nei settori Primario e Secondario, dove per ciascun tipo di inquadramento, la maggior parte delle ore è lavorata dagli uomini (Figura 21, panel di sinistra). Viceversa, nel settore Terziario, il livello Dirigente, Operaio e le categorie protette sono sostanzialmente pari, mentre il livello Quadro e Impiegato vedono una prevalenza femminile: tra i/le Quadri le donne lavorano il 66% delle ore totali, mentre le Impiegate lavorano il 63,7% delle ore totali del settore Terziario.

Nel panel di destra della figura si evince che per i/le Dirigenti vi è una predominanza altissima degli uomini nelle imprese fino a 499 dipendenti (circa il 90% delle ore lavorate) mentre nelle imprese molto grandi con dipendenti oltre 500 vi è parità nelle ore lavorate. Per le due categorie di Quadri e Operai/e vi è una proporzione di 1 a 4 tra donne e uomini nelle imprese fino a 499 dipendenti, mentre nelle imprese molto grandi le donne quadro lavorano la maggior parte delle ore (69% circa) e le operaie lavorano il 35,9% delle ore.

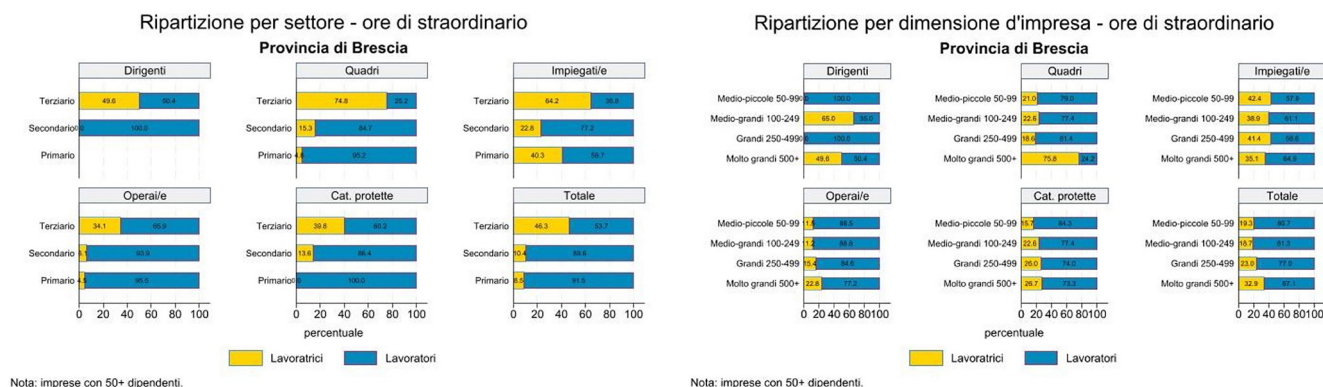
Nel lavoro impiegatizio, vi è una quasi parità delle ore lavorate per ciascuna dimensione d'impresa.

Figura 21. Le ore lavorate per settore e dimensione d'impresa



Infine, nella **Figura 22**, si riporta la ripartizione delle ore di lavoro straordinario, registrate nei Rapporti biennali, per settore e dimensione. Gli straordinari dei/delle Dirigenti riguardano solo il settore Terziario, e sono piuttosto equamente ripartite, così le Operaie che usano pochissimo le ore di straordinario nei settori Primario e Secondario. Le Quadri e Impiegate usano lo straordinario soprattutto nel Terziario, coprendo quasi i due terzi delle ore straordinarie totali, e un quinto circa nel settore Secondario. Infine, le Dirigenti nelle imprese medio-grandi (100-249) coprono il 65% delle ore straordinarie, e circa la metà nelle imprese molto grandi (500+) mentre non usano straordinari nelle altre imprese. Le lavoratrici nel ruolo di Quadro coprono circa un quinto delle ore straordinarie per ogni dimensione, ma più del 75% nelle imprese molto grandi. Le impiegate invece hanno una percentuale più equa per ogni dimensione. Le Dirigenti coprono le ore straordinarie per il 65% nelle imprese medio-grandi e circa la metà in quelle molto grandi.

Figura 22. Le ore di lavoro straordinario per settore e dimensione d'impresa



Questo paragrafo è importante perché è legato alla ipotesi secondo la quale le imprese hanno incentivo a remunerare in modo sproporzionato e più alto i lavoratori o le lavoratrici che lavorano più a lungo e quindi più ore, generando la parte "non spiegata" del divario di genere (Goldin, 2014).

Destefanis et al. (2023) dimostrano che anche in Italia i salari di chi richiede una maggiore flessibilizzazione oraria (generalmente le donne) vengono penalizzati.

5. La disparità salariale tra uomini e donne: il gender pay gap

Attraverso un approccio quantitativo, si analizza il divario retributivo di genere tra lavoratori e lavoratrici con la stessa posizione, contratto e qualifica professionale.

Le variabili di controllo, derivate dalle risposte della Fase 1, includono caratteristiche dei contratti, tipologie di impiego, qualifiche, flussi di ingresso, formazione e aspetti aziendali. Sono considerati anche fattori riconosciuti a livello internazionale come cause indirette del divario salariale.

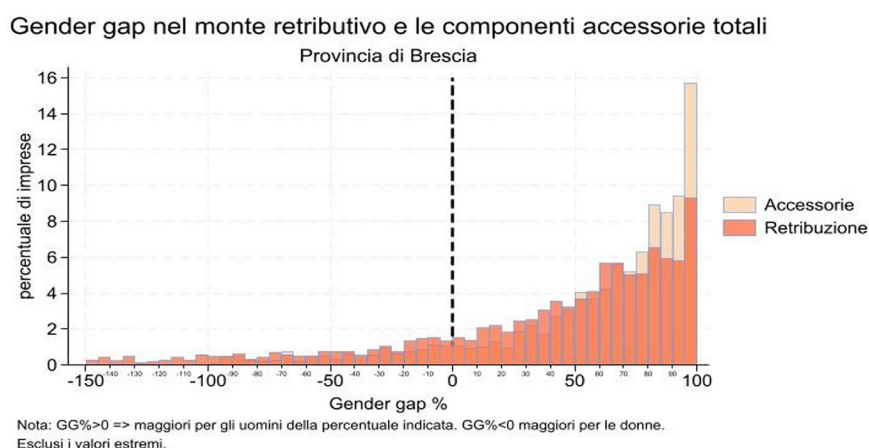
Le domande di ricerca in questa seconda fase sono:

- Esiste un divario retributivo di genere nelle imprese della provincia?
- Quali componenti della retribuzione contribuiscono al divario salariale di genere, considerando la tipologia di contratto, la posizione lavorativa e il livello di qualifica?

Metodologia

La metodologia seguita nella Fase 2 segue un approccio descrittivo dei dati; integrazione di risultati derivanti dalla Fase 1 e Fase 2; interpretazione dei risultati alla luce della letteratura economica e giuridica esistente.

Figura 23. Distribuzione del Gender Pay Gap totale Provincia di Brescia

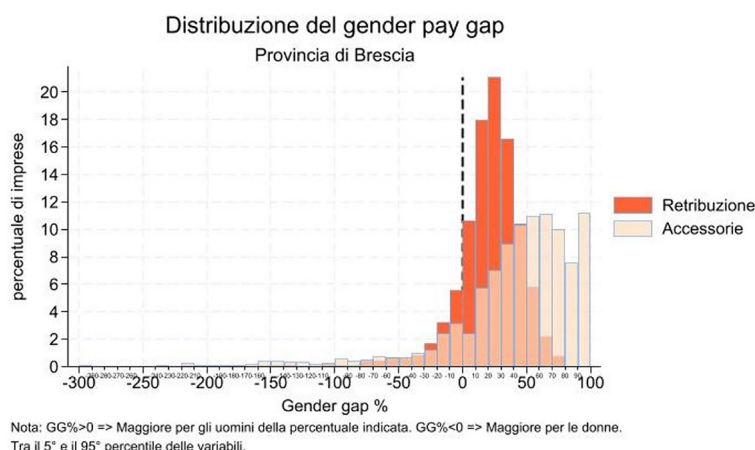


Il monte retributivo (MR) è composto dal totale dei compensi annuali lordi di lavoro⁸, incluse le componenti accessorie (CA)⁹. Il gender pay gap (GPG) nel monte retributivo e nelle componenti accessorie è calcolato come nella formula (1), ed è dato dalla distanza tra i compensi totali ricevuti dai lavoratori e i compensi ricevuti dalle lavoratrici, come percentuale dei compensi maschili.

$$(1) \text{GPG}_{\text{MR}} = \frac{\text{MR}_{\text{Uomini}} - \text{MR}_{\text{Donne}}}{\text{MR}_{\text{Uomini}}} \times 100$$

dove MRUomini è il monte retributivo lordo annuo in euro corrisposto da ciascuna impresa ai lavoratori uomini e MRDonne è il monte retributivo lordo annuo in euro corrisposto da ciascuna impresa alle lavoratrici. Il GPG può assumere sia valori negativi che positivi. Quando il valore del GPG è positivo, significa che vi è un divario a favore degli uomini e penalizzante per le donne; quando il GPG è negativo, il divario è a favore delle donne che in percentuale, in questo caso, guadagnano un compenso totale maggiore, della percentuale indicata dal GPG, rispetto agli uomini. Quando il GPG è nullo, vi è equità nella distribuzione dei compensi. Nella **Figura 23** è evidente che la maggioranza del GPG si concentra su percentuali maggiori di zero, sia nel monte retributivo che nelle componenti accessorie del salario¹⁰. Appare chiaro che la percentuale più elevata di imprese arriva a corrispondere un GPG del 100%, cioè le donne guadagnano complessivamente la metà degli uomini. Nel caso del monte retributivo, ciò accade al 9% delle imprese della provincia, mentre nel caso delle componenti accessorie, ciò accade per circa il 15% delle imprese. Appare chiaro che il 41% circa delle imprese bresciane corrisponde un ammontare di componenti accessorie dall'80% al 100% più elevato per gli uomini.

Figura 24. Distribuzione del Gender Pay Gap per addetto



complesso dei compensi però può dipendere dalla composizione di genere della forza lavoro occupata e dal suo livello di inquadramento professionale. Quindi calcoliamo il GPG per addetto, vale a dire il divario esistente quando dividiamo

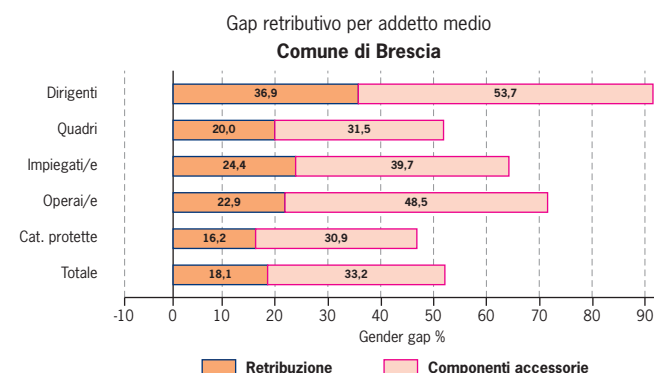
⁸ Il monte retributivo lordo annuo è comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti): minimo tabellare; continuità maturata; eventuali "indennità di funzione"; aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi); superminimi collettivi; superminimi individuali; incentivi individuali; premio di produzione; straordinari; altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità); 13° mensilità, 14° mensilità, altre mensilità (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2024).

⁹ Nella compilazione dei rapporti, le componenti accessorie vanno elencate separatamente nelle categorie straordinari, superminimi individuali, premi di produttività, altro (es. Benefit aziendali). Vedere Manuale utente, biennio 2022/2023.

¹⁰ Una formula analoga alla (1) si applica alle componenti accessorie. La formula applicata diventa: $\text{GPGCA} = 100 \times \text{CAUomini} - \text{CADonne} / \text{CAUomini}$

il monte retributivo e le componenti accessorie pagati da ciascuna impresa per il numero dei suoi occupati, suddivisi per genere e inquadramento. Notiamo nella **Figura 24** che le distribuzioni per addetto hanno una forma statisticamente più normale, in particolare per la retribuzione, ma la maggior parte di questa distribuzione si trova sopra lo zero. Quindi il GPG per addetto penalizza le donne nella maggioranza dei casi, anche se il 22% circa delle imprese registra un GPG compreso tra il 20% e il 30% del salario annuale maschile (la mediana della distribuzione). La stessa figura mostra che una percentuale superiore al 10% delle imprese registra un GPG del 100% nelle componenti accessorie per addetto (significa che i maschi ricevono in media, in queste imprese, il doppio del valore delle CA rispetto alle donne occupate nelle stesse imprese), ma il valore mediano del GPG è di circa 46% (la distribuzione delle CA per addetto è infatti più asimmetrica di quella della retribuzione, e più spostata verso valori alti, superiori a un divario del 50%).

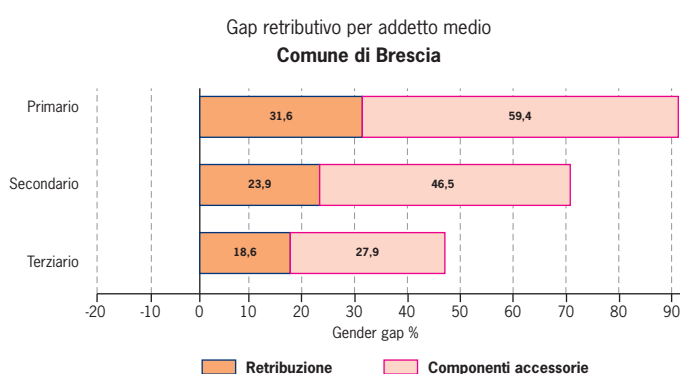
Figura 25. Valore medio del GPG per addetto e livello



Nota: GG%>0 => maggiore per gli uomini della percentuale indicata. GG%<0 => maggiore per le donne. Calcolo tra il 5° e il 95° percentile del gap.

Il valore medio del GPG nel monte retributivo per addetto e nelle componenti accessorie per addetto (**Figura 25**), suddivisi per inquadramento, ci forniscono un'idea di quali ruoli subiscano mediamente di più il divario di genere. Per il livello dirigenziale, la retribuzione per addetto media ha un GPG positivo del 36,9% a favore degli uomini, le componenti accessorie medie hanno un divario positivo del 54% circa. Per il livello Quadro il divario in entrambi i casi si aggira intorno al 20% a favore dei maschi. Tra gli/le impiegati/e, il divario è del 24% circa per la media retribuzione, e del 40% circa per la media delle componenti. Nella categoria Operai/e, il divario retributivo in media è pari al 23% ma per la parte accessoria sale al 48,5%. Questi dati dimostrano che esiste un gap salariale, sia per quanto riguarda la retribuzione annuale lorda che per la parte accessoria, in linea con i risultati trovati in altra letteratura empirica (Tasselli & Addabbo, 2025). Notiamo che le categorie protette hanno due gap leggermente inferiori: il gap retributivo per addetto medio positivo intorno al 16%, le componenti accessorie in media mostrano un gap del 31% a favore degli uomini.

Figura 26. Valore medio del GPG per settore di attività.

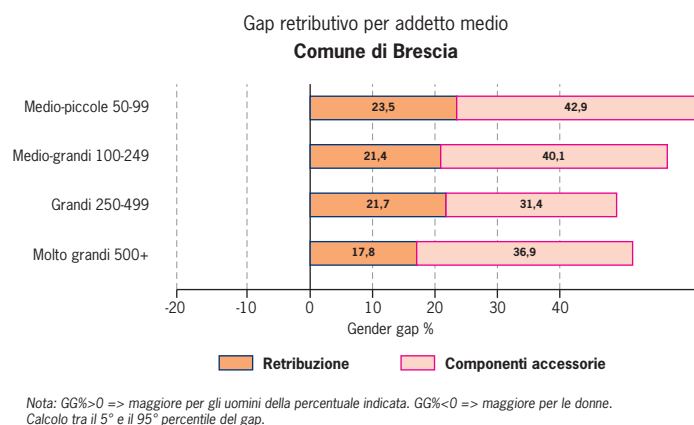


Nota: GG%>0 => maggiore per gli uomini della percentuale indicata. GG%<0 => maggiore per le donne. Calcolo tra il 5° e il 95° percentile del gap.

Controllando per settore, come nella **Figura 26**, si nota che nel settore primario i divari sono più ampi che negli altri due settori, specialmente nelle componenti accessorie. Anche negli altri due settori, d'altra parte, il divario nelle componenti accessorie supera quello delle retribuzioni. Il gap di genere retributivo nel settore secondario è pari mediamente al 24%, nel terziario al 18,6%. Le componenti accessorie nel settore secondario sono decisamente a favore degli uomini, con un divario del 47% circa.

Infine, i divari per dimensione di impresa (**Figura 27**) sono ancora tutti a favore degli uomini. Le imprese medio-piccole hanno un divario retributivo medio del 23,5% circa, e un divario nella parte accessoria del 42,9%.

Figura 27. Divari salariali medi per dimensione di impresa.



Le imprese medio-grandi hanno un divario retributivo medio del 21,4% mentre del 40,1% nelle componenti accessorie, le imprese grandi hanno un divario retributivo del 21,7% in media, e del 31,4% nella parte accessoria. Le imprese molto grandi però hanno divari retributivi medi più bassi (17,8%), coerentemente con l'evidenza sull'occupazione precedente, che vede una maggiore equità tra uomini e donne sia come numero di occupati che come ore lavorate. Tuttavia, anche per le imprese molto grandi il GPG esiste. Questo è particolarmente vero per la parte accessoria del salario (GPG pari al 36,9%).

Le diverse componenti accessorie del salario

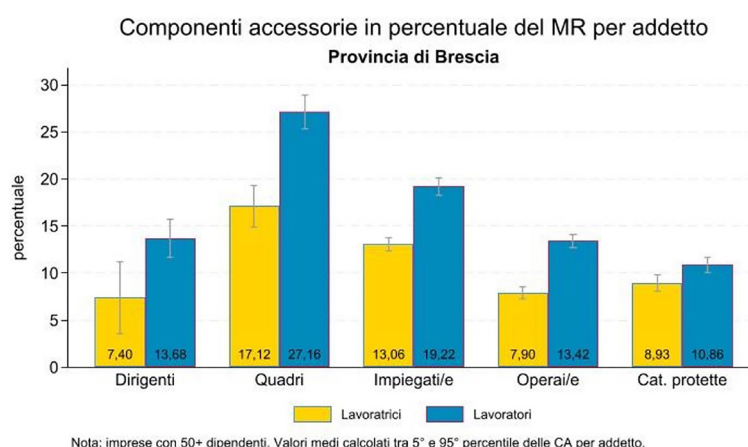
Tra le diverse componenti accessorie del salario, sono evidenziati gli straordinari, i superminimi, i premi di produttività e una categoria residuale (chiamata "altro") nella quale confluiscono altri benefit ricevuti. La Tabella 3 dei valori medi e le deviazioni standard in euro per ciascuna voce, inquadramento e genere è riportata sotto. La riga del totale per ogni inquadramento riporta la media delle componenti nel loro complesso (la somma di Straordinari, Superminimi individuali, Premi di produttività e Altro). La variabile "%CA/MR" calcola la percentuale della media delle componenti nel loro complesso sul monte retributivo lordo per addetto di ciascun livello di inquadramento. Le componenti accessorie compongono in media una percentuale del salario che varia dal 11,12% (per gli Operai/e) al 24,69% (per i Quadri) del monte retributivo per addetto. Come è evidente dai dati, vi è una forte variabilità nell'attribuzione dei compensi accessori, soprattutto per i/le Dirigenti e Quadri, e, inoltre, vi è una evidente discrepanza tra uomini e donne.

Tabella 3. Valori delle componenti accessorie per addetto (Euro).

		Femmine		Maschi		Totale	
		Media	Dev.st.	Media	Dev.st.	Media	Dev.st.
Dirigenti	frequenza	74		245		319	
	Straordinari	116.39	345.43	70.72	403.96	81.31	391.12
	Superm. indiv.	2707.17	4857.01	6633.89	10548.7	5722.99	9672.23
	Premi produtt.	1877.94	3300.11	1978.42	4854.23	1955.11	4536.75
	Altro	2203.30	3855.90	4280.47	7521.20	3798.62	6898.32
	Totale	6904.80	5881.58	12963.49	12303.79	11558,03	11430.54
		%CA/MR	7,40%	13,68%		13,06%	
Quadri	frequenza	143		389		532	
	Straordinari	346.49	1111.68	492.50	1951.68	453.25	1765.77
	Superm. indiv.	5430.11	5901.31	13838.59	11869.57	11578.41	11233.03
	Premi produtt.	1064.75	1700.39	1850.21	3785.32	1639.08	3371.14
	Altro	796.18	1592.43	2250.68	4768.75	1859.71	4208.50
	Totale	7637.52	6290.13	18431.98	12949.34	15530.46	12492.10

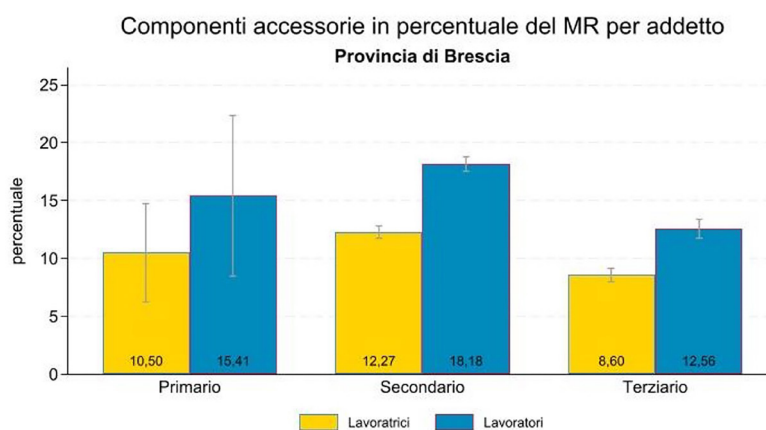
Tabella 3. Valori delle componenti accessorie per addetto (Euro).							
	%CA/MR	17,12%		27,16%		24,69%	
Impiegati/e	frequenza	946		914		1860	
	Straordinari	526.05	662.04	1034.84	1249.65	776.07	1026.88
	Supermin. indiv.	2306.62	2849.89	5141.74	6144.01	3699.79	4967.69
	Premi produtt.	626.91	1408.99	1035.85	2511.71	827.86	2036.99
	Altro	473.56	1229.23	945.20	2115.84	705.32	1738.50
	Totale	3933.14	3755.44	8157.63	7674.13	6009.05	6368.31
	%CA/MR	13,06%		19,22%		16,07%	
Operai/e	frequenza	679		908		1587	
	Straordinari	450.47	721.22	1146.81	1121.06	848.88	1029.49
	Supermin. indiv.	417.23	961.91	1390.36	1958.29	974.00	1679.47
	Premi produtt.	395.26	846.47	703.50	1799.86	571.62	1477.22
	Altro	287.24	759.72	599.47	1491.25	465.88	1241.92
	Totale	1550.19	1869.64	3840.15	3727.40	2860.39	3274.78
	%CA/MR	7,90%		13,42%		11,12%	
Cat. prot.	frequenza	565		725		1290	
	Straordinari	318.673	671.62	644.16	932.65	501.60	843.82
	Supermin. indiv.	899.675	1968.22	1286.486	2796.76	1117.069	2474.92
	Premi produtt.	490.527	1075.336	625.77	1255.24	566.54	1181.29
	Altro	337.277	1122.97	430.35	1258.29	389.58	1201.34
	Totale	2046.15	2903.812	2986.76	3729.35	2574.79	3423.34
	%CA/MR	8,93%		10,86%		10%	

Figura 28. Quanto contano le componenti accessorie in % della retribuzione lorda?



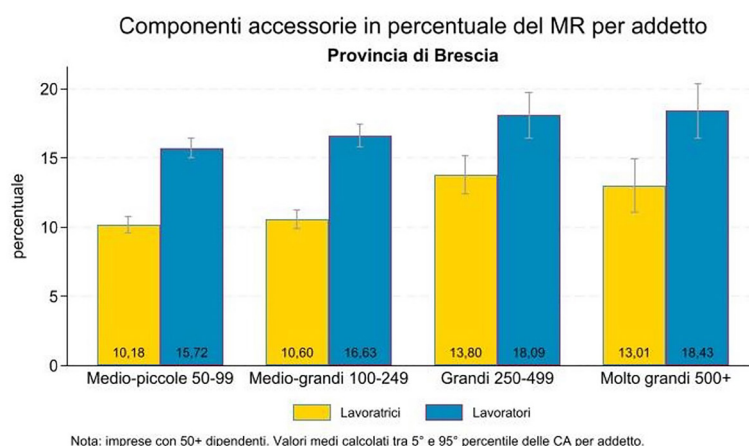
Le componenti accessorie sono una parte molto rilevante del salario complessivo lordo annuo. Per gli uomini la percentuale supera quella delle donne per ogni livello di inquadramento, le percentuali più elevate appartengono ai Quadri per entrambi i generi (Figura 28). Se guardiamo i settori di attività, il divario tra uomini e donne è ancora evidente, specialmente nel settore secondario (Figura 29).

Figura 29. La percentuale delle componenti accessorie per settore



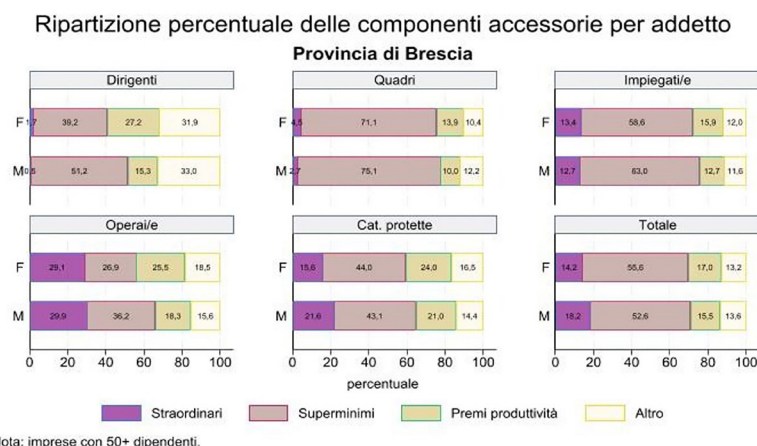
Infine, condizioniamo le percentuali alla dimensione d'impresa, come nella **Figura 30**. Possiamo notare che la frazione di salario lordo composta dalla parte accessoria è molto simile tra le diverse dimensioni dell'impresa per le lavoratrici con un lieve incremento nelle imprese grandi e molto grandi.

Figura 30. La percentuale delle accessorie per dimensione



Anche per i lavoratori l'incremento di tale percentuale è modesto all'aumentare della dimensione dell'impresa in cui essi sono occupati, arrivando a toccare il 18% circa del salario complessivo lordo.

Figura 31. Composizione percentuale delle componenti accessorie



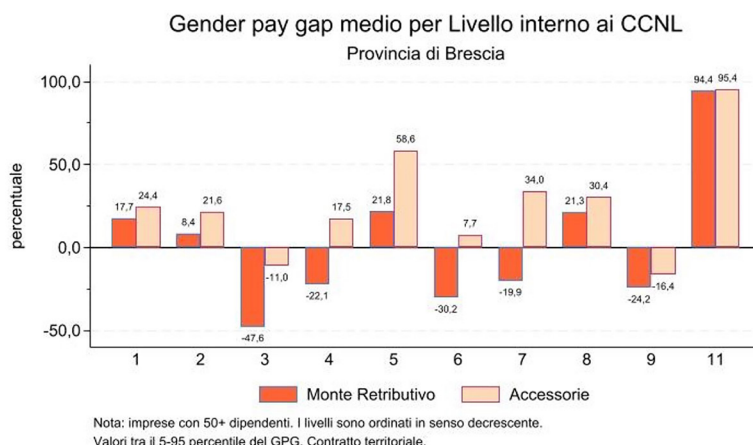
Notiamo il peso delle diverse componenti nella composizione del salario accessorio. La **Figura 31** mostra la composizione in termini percentuali, per uomini e donne. Per tutte le categorie, i superminimi costituiscono la parte più ampia del salario accessorio, con una percentuale che varia dal 26% circa per le Operai/e al 75% degli uomini con livello Quadro. Gli straordinari hanno importanza soprattutto per Operai/e, Cat. protette e Impiegati/e, mentre si riducono ad una parte esigua per Dirigenti e Quadri. I premi di produttività sono anch'essi una parte abbastanza rilevante del salario accessorio, e sono in termini percentuali un poco più rilevanti per le donne in tutte le categorie. I restanti benefit costituiscono la parte

rimanente nel totale delle categorie (sono piuttosto rilevanti per i/le Dirigenti), e costituiscono nel complesso - in termini percentuali del salario - una sostanziale parità tra lavoratori e lavoratrici¹¹.

La parità salariale e i livelli associati ad ogni CCNL

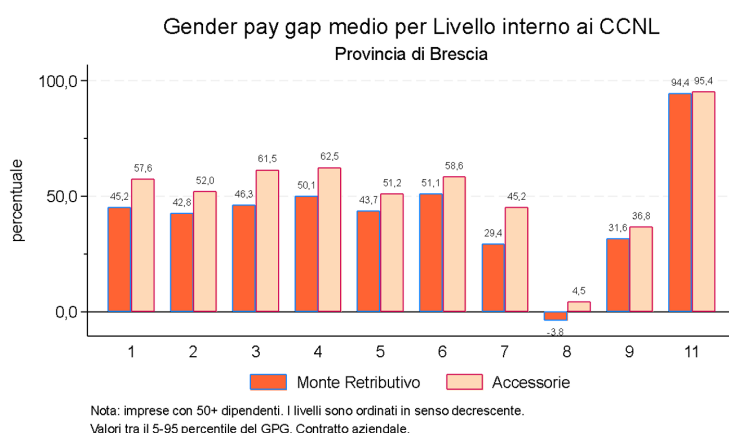
Delle 975 imprese della provincia con più di 50 dipendenti, 125 (12,8%) hanno stipulato contratti di tipo territoriale con i propri dipendenti, mentre 300 (30,8%) hanno stipulato contratti a livello aziendale. La **Figura 32** mostra molta variabilità nel GPG medio per ogni livello interno ai CCNL: alcuni livelli dimostrano un gap rovesciato sia per il monte retributivo (livelli 3, 4, 6, 7 e 9) sia per le componenti accessorie (livelli 3 e 9).

Figura 32. Contrattazione territoriale.



Infine la **Figura 33** riporta il gap retributivo nel MR e nelle CA per quelle imprese che hanno utilizzato la contrattazione aziendale: si nota un divario di genere per ogni livello incluso nei CCNL, con eccezione solo del livello 8.

Figura 33. Contrattazione aziendale



La selezione e qualificazione del personale, la progressione di carriera

Tra il 2022 e il 2023 le imprese della provincia hanno assunto poco più di 49 mila dipendenti, di cui 56,1% maschi e 43,9% femmine. La parte più consistente delle assunzioni è avvenuta nella categoria degli/delle Operai/e, seguita da Impiegati/e. Le promozioni nello stesso periodo, invece, sono state relativamente molto poco rilevanti, 2067 unità di cui 61,5% sono uomini mentre il 38,5% sono donne, collocati nelle stesse categorie di cui sopra, per la maggior parte dei casi. Tra i/le Dirigenti promossi, troviamo solo 17 donne e 49 uomini. La **Figura 34** mostra che per ogni livello di inquadramento, il processo di assunzione e quindi la creazione di posti di lavoro è molto più importante rispetto alle progressioni di carriera. La **Figura 35** conferma il fatto che le assunzioni alimentano lo stesso divario di genere, per ciascuna delle caratteristiche che abbiamo osservato: le assunzioni femminili superano quelle maschili solo nel settore terziario in

¹¹ Gli straordinari costituiscono una percentuale compresa tra 0 e 42% della retribuzione lorda totale per le donne (il massimo si trova nella categoria Operai/e di imprese medio-grandi (100-249) nel settore Secondario; per gli uomini variano tra 0 e 32,5%, con il massimo nella categoria Quadri di imprese medio-piccole (50-99) nel settore Terziario. I superminimi costituiscono una percentuale compresa tra 0 e 58,2%, il massimo per le donne Quadro di imprese molto grandi (500+) nel settore Terziario; i superminimi variano da 0 a 70,85% per gli uomini, con il massimo nella categoria Impiegati di imprese medio-piccole (50-99) nel settore Secondario. Infine i premi di produttività costituiscono una percentuale compresa tra 0 e 43,5% per le donne, il massimo nella categoria Impiegati di imprese molto grandi (500+) nel settore Secondario; varia tra 0 e 62,27% per gli uomini, il massimo si trova nella categoria Quadri di imprese grandi (250-499) nel settore Terziario.

generale e tra i livelli Quadri e Impiegati in particolare. La **Figura 36** ribadisce il fatto che al crescere della dimensione d'impresa anche le assunzioni di figure lavorative femminile crescono.

Per quanto riguarda le promozioni, è notevole il dato riguardante il livello dirigenziale, in cui appare che un quarto delle promozioni è stato riservato alle donne e tre quarti agli uomini. Nel settore secondario, le promozioni di lavoratrici a qualifiche superiori risultano in media del 15% contro l'85% degli uomini. È ancora il settore terziario a compensare almeno in parte questo dislivello. Infine, mentre in media la proporzione di donne promosse cresce al crescere della dimensione d'impresa, condizionando ai singoli livelli il pattern non è ben definito.

Figura 34. Assunzioni e promozioni

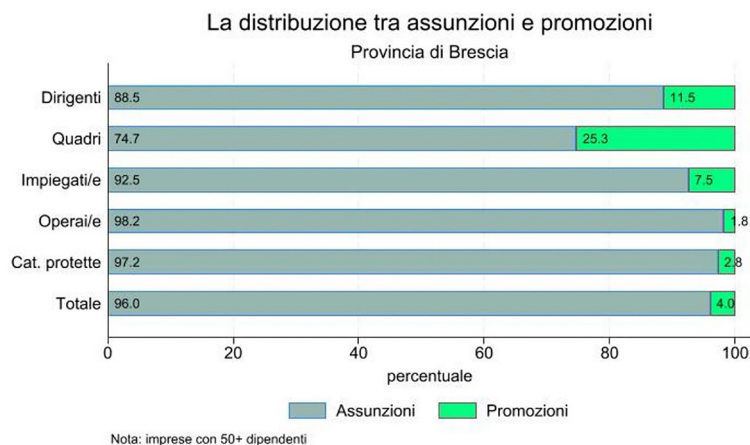


Figura 35. Le assunzioni tra il 2022 e il 2023 per livello, settore e genere

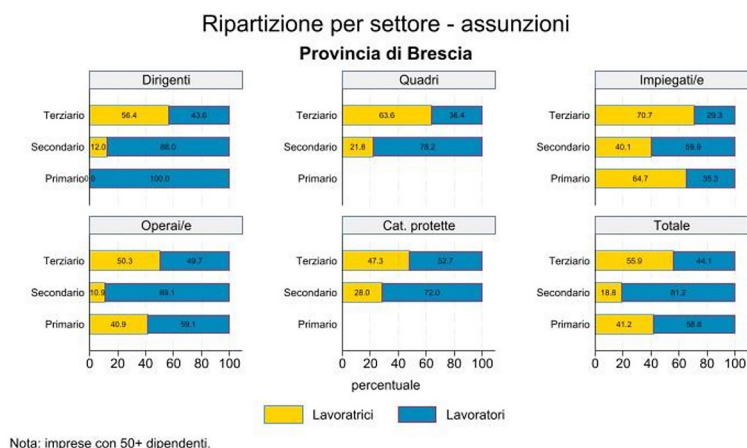


Figura 36. Le assunzioni per livello, dimensione d'impresa e genere

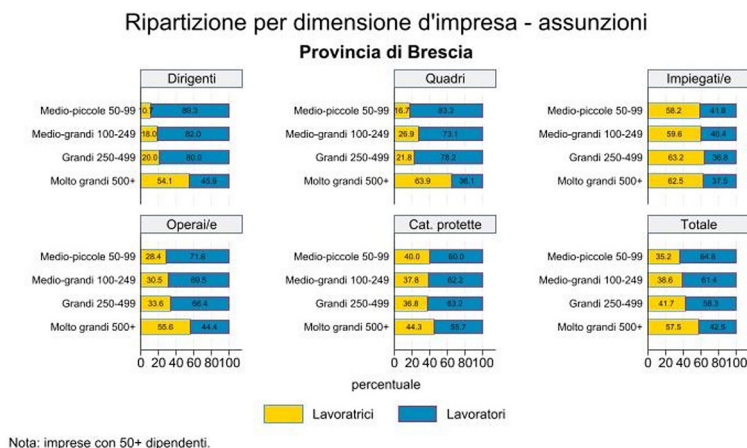


Figura 37. Le promozioni per livello e settore

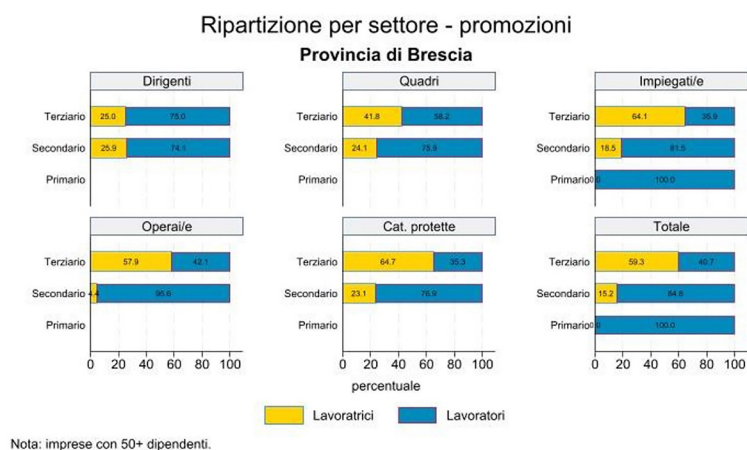
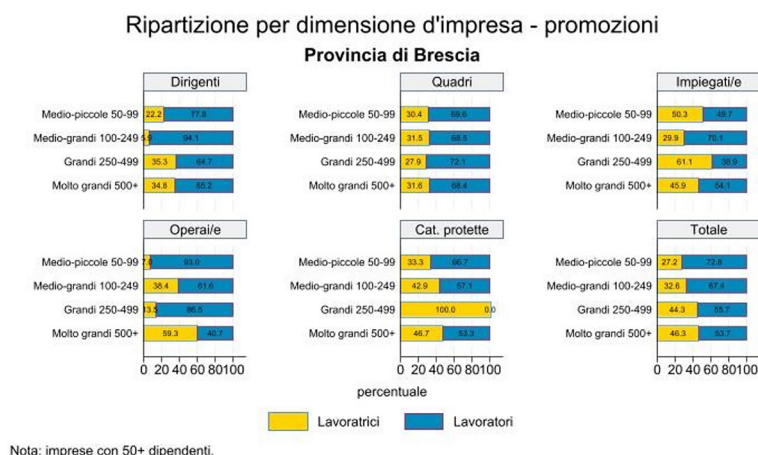


Figura 38. Le promozioni per livello, dimensione d'impresa e genere



La conciliazione vita-lavoro

I rapporti biennali contengono informazioni sui congedi presi da lavoratori e lavoratrici nel corso del 2023. La voce da compilare nel rapporto chiede di indicare il numero di “dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)”, di cui il numero in congedo obbligatorio di maternità/paternità, e in congedo parentale.

I congedi includono anche i motivi di malattia e per la legge 104/1992. Sono invece esclusi gli istituti della malattia e del congedo ordinario, come le ferie. Il congedo parentale è, secondo la definizione INPS, un “periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali” (INPS, 2024). Il congedo parentale è rivolto solo a lavoratrici e lavoratori dipendenti.

Il periodo complessivo di congedo non supera i dieci mesi, elevabili a undici, se il padre lavoratore si astiene per un periodo di almeno tre mesi. Il decreto legge istitutivo risale al 2001 ma le nuove disposizioni sono state modificate con la legge di Bilancio 2024, art. 1, comma 179.

Dalla **Figura 39** appare evidente che in media solo il 20% delle richieste di congedo appartengono alla categoria “parentale”, ma per i/le Dirigenti questa proporzione sale al 55,8%.

I congedi parentali vengono richiesti in proporzione sostanzialmente di più dalle donne (**Figura 40**) con eccezione degli Operai e i Dirigenti nel settore secondario.

Nelle imprese molto grandi, dove esiste una prevalenza di lavoratrici, vi è una maggiore richiesta di congedo parentale (oltre quello obbligatorio).

Figura 39. Proporzione di dipendenti in congedo e aspettativa

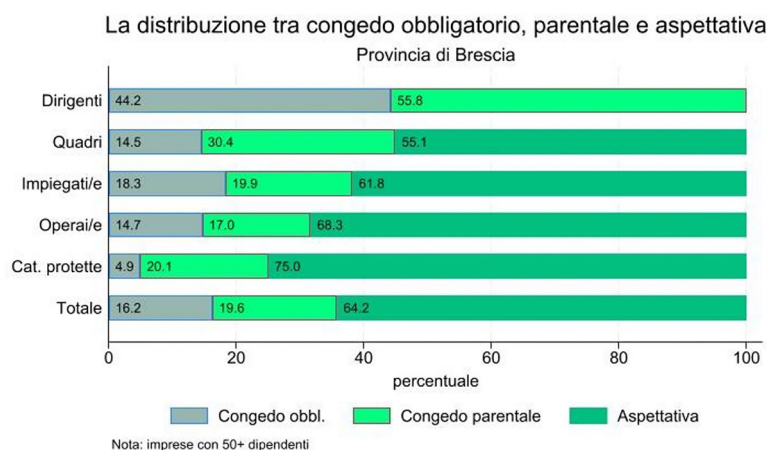


Figura 40. Proporzione di congedi parentali tra uomini e donne, per settore

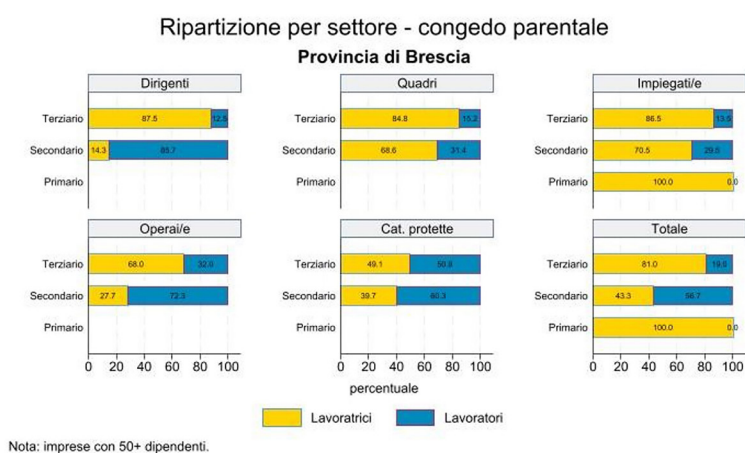
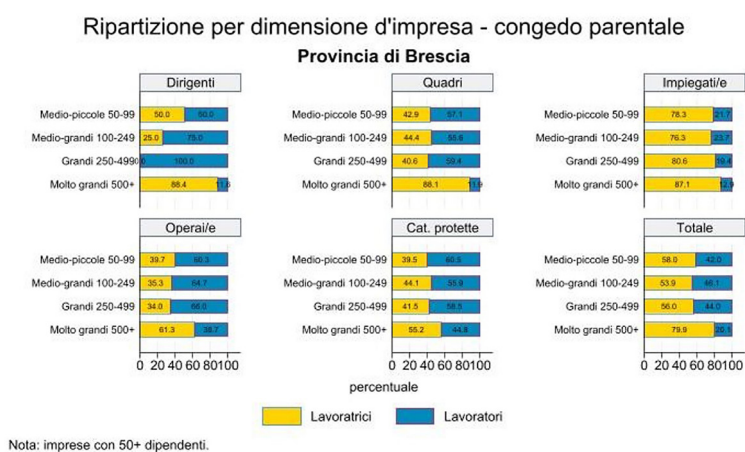


Figura 41. Proporzione di congedi parentali tra uomini e donne, per dimensione d'impresa



La scelta di utilizzare il congedo parentale oltre quello obbligatorio di maternità e paternità, ha una connotazione “culturale” e cambia con le norme e usi sociali. Negli ultimi due bilanci governativi italiani (2024 e 2023) le indennità della retribuzione per i mesi di congedo parentale sono state elevate per favorire una scelta più equilibrata tra madre e padre, per la precisione nel 2023 l'indennità per un solo mese è passata dal 30% all'80% del reddito mensile (in tutti gli altri mesi, l'indennità è del 30%).

Inoltre, il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto per 10 giorni lavorativi e indennizzato al 100%.

La probabilità di scegliere il congedo parentale per i padri lavoratori dipende, dunque, dal settore di attività e dal livello di inquadramento, ma anche dalla scelta della partner che, in presenza di vincoli di bilancio famigliari e divario salariale di genere, preferisce astenersi dal lavoro per ridurre le perdite di reddito. La letteratura economica dimostra, infatti, che le traiettorie di reddito e di carriera tra uomini e donne dopo la nascita del primo figlio sono nettamente divergenti.

Le donne iniziano a rimanere indietro in termini di qualifica, ruolo e posizione (promozioni), e nella probabilità di divenire manager. Inoltre, le donne cambiano lavoro per inserirsi in aziende che sono “family friendly”, per es. nel settore pubblico oppure in imprese gestite da donne che sono a loro volta madri (Kleven et al., 2019), o in imprese che sono caratterizzate da una maggiore porzione di lavoratori e lavoratrici part-time, una dispersione salariale più compressa, e una forza lavoro meno qualificata e più specializzata (Hotz et al., 2018).

6. La parità occupazionale e salariale a livello locale: un focus sul Comune di Brescia

È possibile selezionare solo le aziende con sede nel Comune di Brescia con più di 50 dipendenti e osservare il differenziale occupazionale di genere, nonché la disparità salariale.

Nonostante vi sia una significativa riduzione nel campione delle aziende, circa un quarto del totale nella provincia, possiamo rispondere alle medesime domande di ricerca:

- Esistono differenziali occupazionali di genere nelle imprese con sede nel comune di Brescia?
- Quali caratteristiche aziendali (settore produttivo, dimensione dell'impresa) incidono maggiormente, se esistono, sulle disparità di genere nell'occupazione e nei salari?
- Qual è la distribuzione di uomini e donne nei ruoli dirigenziali e negli altri livelli aziendali?

La Tabella 4 riporta i dati riguardanti la divisione degli occupati/e per genere, settore di attività economica (macro) e dimensione di impresa, derivante dai Rapporti biennali, riferiti al solo Comune di Brescia nell'anno 2023. Il database è stato completato da 239 imprese con sede nel comune (corrispondenti al 22,63% delle imprese della provincia), di cui 19 con meno di 50 dipendenti e 220 con almeno 50 dipendenti. Vi sono 26 imprese che occupano un numero di dipendenti molto grande (≥ 500), con una media di occupate ciascuna pari a circa 776 e una media di occupati pari a circa 615. In totale, le imprese nel comune di Brescia con più di 50 dipendenti impiegano circa 64000 lavoratori e lavoratrici dipendenti, che corrispondono al 38,6% del totale degli/delle occupate nella provincia.

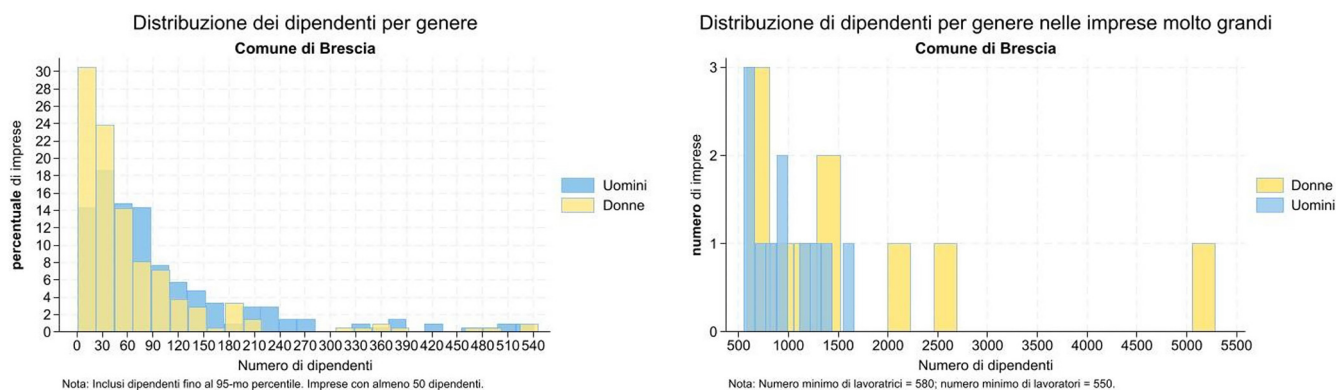
Tabella 4. Frequenza delle occupate e degli occupati per settore e dimensione.					
		N. imprese	Occupati/e	di cui: Uomini	di cui: Donne
Settore	Secondario	72	18344	14673 (80%)	3671 (20%)
	Terziario	148	45601	17598 (38,6%)	28003 (61,4%)
Dimensione d'impresa	50-99	91	6463	3820 (59,1%)	2643 (40,9%)
	100-249	74	11295	6636 (58,8%)	4659 (41,2%)
	250-499	29	10030	5837 (58,2%)	4193 (41,8%)
	500+	26	36157	15978 (44,2%)	20179 (55,8%)
totale		220	63945	32271 (50,5%)	31674 (49,5%)
Nota 1. Imprese con più di 50 dipendenti e sede nel Comune di Brescia. Anno 2023.					

Risulta evidente che in questo caso particolare il numero delle dipendenti donne è pari alla metà della forza lavoro occupata, con un rispetto quasi perfetto della parità occupazionale nel complesso. Tuttavia, tale risultato è trainato dall'occupazione nelle imprese molto grandi, in cui il 55,8% del personale è femminile, mentre nelle imprese fino a 499 dipendenti esiste uno squilibrio di genere, poiché poco meno del 60% dei dipendenti sono uomini e poco più del 40% sono donne. Come si distribuiscono queste frequenze per genere è visibile nella [Figura 42](#).

Il panel a sinistra mostra la distribuzione percentuale delle imprese, da cui si evince che circa il 54% delle imprese con sede nel comune ha un numero di occupate compreso tra zero e 45 (addirittura una impresa su tre ha meno di 30 occupate). La percentuale di imprese con un numero altrettanto basso di occupati uomini scende a 30% (quindi solo il 30% delle imprese occupa un numero di uomini compreso tra 0 e 45 e solo il 14% occupa meno di 30 uomini).

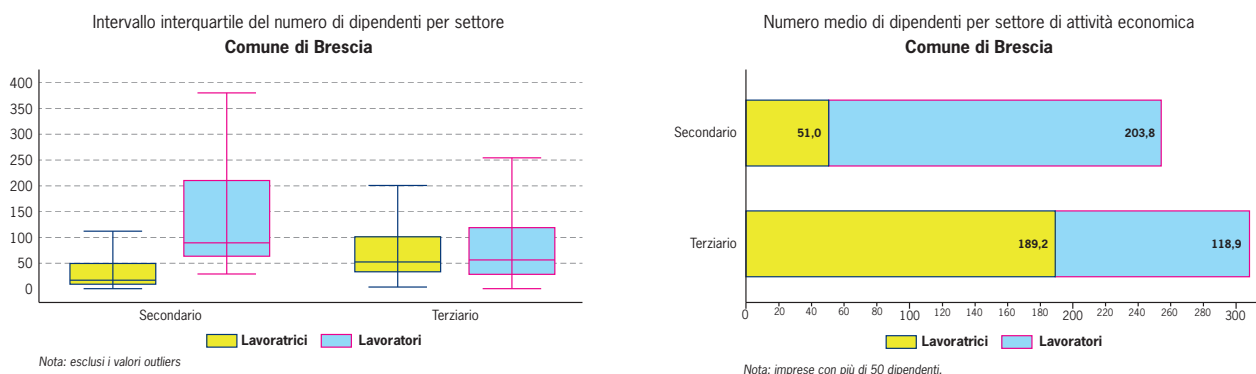
Il panel a destra della figura riporta il numero di imprese con più di 500 occupati. È evidente dalla figura che esistono 3 imprese con più di duemila occupate donne, ma tali cifre costituiscono una evidente anomalia rispetto alla media.

Figura 42. Imprese con sede nel Comune di Brescia, distribuzione dell'occupazione per genere.



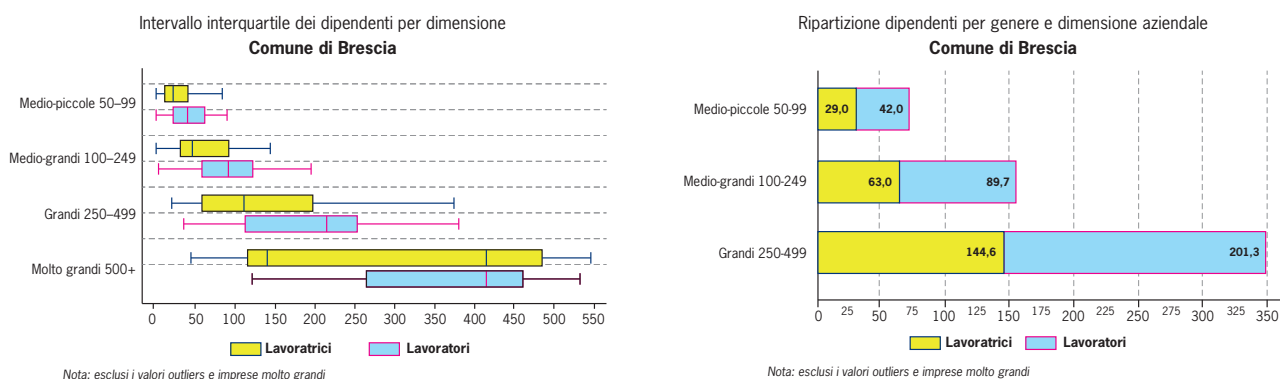
Disaggregando i dati per settore di attività economica, nel comune di Brescia non compaiono imprese nel settore primario, che abbiano più di 50 dipendenti. Il settore terziario è composto da un numero doppio di imprese rispetto al settore secondario. La scomposizione per genere all'interno di questi due macro settori mostra uno sbilanciamento molto forte nel settore secondario, in cui circa 80% dei dipendenti sono uomini e il 20% sono donne, mentre il settore terziario vede la proporzione ribaltarsi, più del 60% dei dipendenti sono donne. Quindi l'equo bilanciamento nei dati aggregati nasconde i disequilibri dentro i settori di attività e anche per dimensione d'impresa, come discusso in precedenza. Le imprese medie e grandi hanno un divario occupazionale di genere nella proporzione 60:40 a favore degli uomini, mentre nelle imprese molto grandi la proporzione diventa inversa, più o meno per pari grandezza.

Figura 43. La distribuzione dell'occupazione per settore di attività economica.



La **Figura 43** nel panel di sinistra mostra che, escludendo i valori outliers, anche nel settore terziario si evince un bilanciamento nella distribuzione di genere. Tuttavia, considerando tutte le imprese nel terziario, il numero medio di lavoratrici supera quello dei lavoratori (panel di destra). Sono dunque poche imprese nel settore terziario che influiscono sulla (dis)parità di genere, nel comune di Brescia.

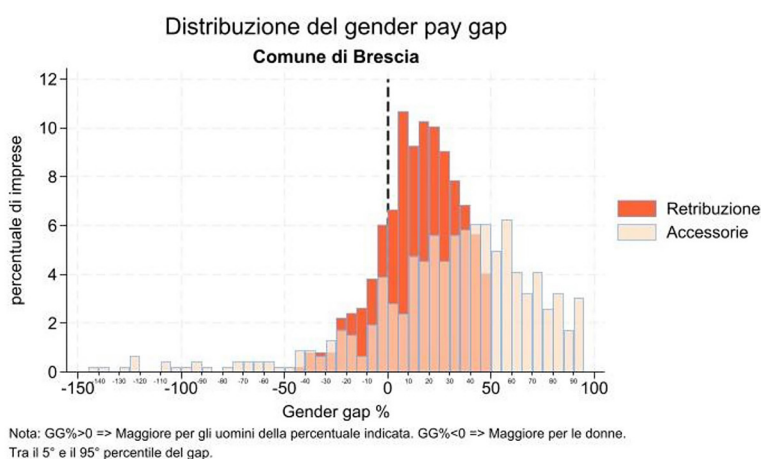
Figura 44. La distribuzione dell'occupazione per dimensione d'impresa nel comune di Brescia



Le imprese medio-piccole occupano in media 29 donne e 42 uomini; le imprese medio-grandi occupano in media 63 donne e 90 uomini; le imprese grandi occupano in media 145 donne e 201 uomini. Le imprese molto grandi occupano in media più donne che uomini, come già descritto; tuttavia, il valore “mediano” è molto più piccolo per le lavoratrici (473 unità) rispetto ai lavoratori (523 unità). La mediana è quel valore della distribuzione delle frequenze in corrispondenza del quale metà delle imprese occupa un numero più basso e metà un numero più alto di lavoratrici (o lavoratori). In termini di divario occupazionale, le imprese medio-piccole hanno un gap medio di 13 dipendenti a favore degli uomini; il divario medio per le imprese medio-grandi è pari a 27 dipendenti a favore degli uomini; il divario medio per le imprese grandi è pari a 57 dipendenti a favore degli uomini. Se escludiamo le tre imprese che occupano più di duemila donne ciascuna (le cosiddette outliers) il divario medio per le imprese molto grandi diventa pari a 105 dipendenti a favore degli uomini. Il divario occupazionale di genere, dunque, cresce in media all’aumentare della dimensione d’impresa.

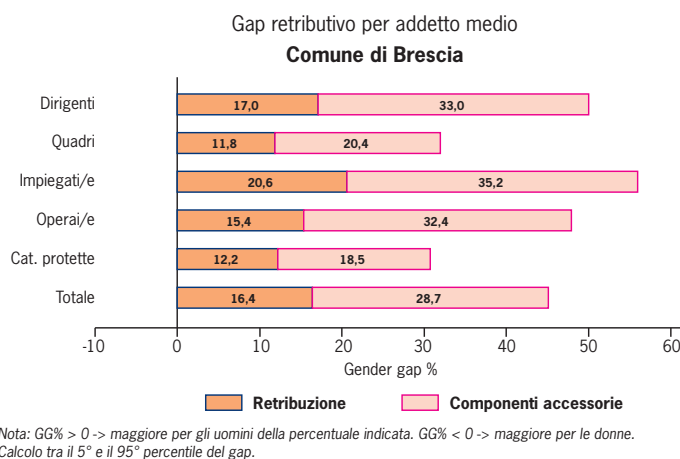
La distribuzione del monte retributivo pro capite e delle componenti accessorie pro capite sono rappresentate nella figura seguente. È evidente che il gender gap nel monte retributivo per addetto/a è meno variabile rispetto a quello derivante dalle componenti accessorie per addetto/a. In particolare, per le imprese con sede nel comune di Brescia, il gap retributivo massimo si attesta intorno al 50%, mentre per le componenti accessorie arriva al 94%. Le due distribuzioni sono chiaramente spostate verso destra (o sopra lo zero), il che significa che il gender gap per entrambe le variabili è principalmente a favore degli uomini.

Figura 45. Distribuzione del divario nel monte retributivo e delle componenti accessorie



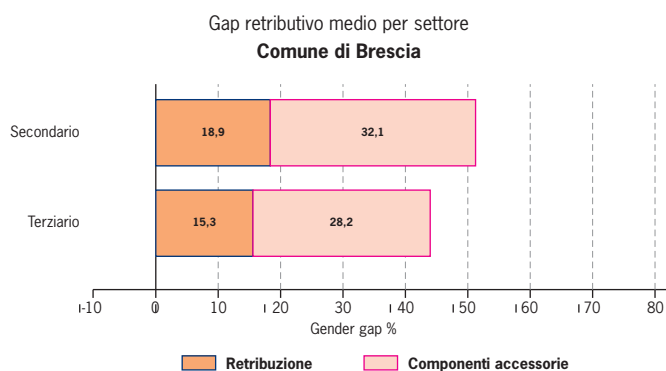
La **Figura 46** indica il divario di genere medio suddiviso per livello di inquadramento nella propria occupazione. La media positiva, ad ogni livello, indica che sia per il monte retributivo per addetto/a che per le componenti accessorie vi è un divario che penalizza le donne, coerentemente con i dati riferiti all’intera provincia.

Figura 46. Il gender gap medio per livello di inquadramento



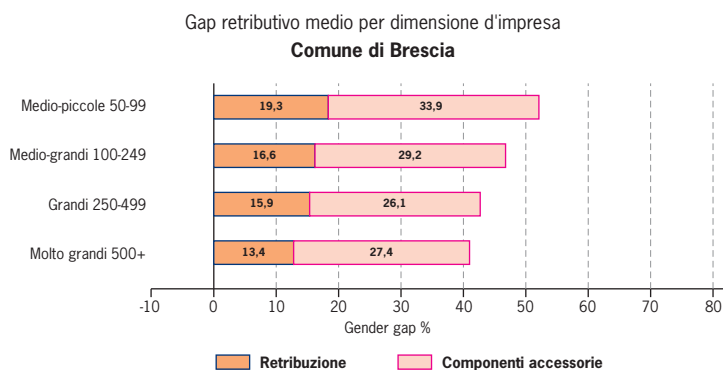
La **Figura 47** riporta il divario retributivo medio nelle imprese con sede nel Comune di Brescia suddivise per settore di attività. L'evidenza dimostra che nel settore secondario i divari sono maggiori rispetto al settore terziario. In particolare, il divario di genere nella retribuzione è leggermente più elevato nel settore secondario rispetto al settore terziario (18,9% e 15,3%, rispettivamente), e il divario di genere che riguarda le componenti accessorie del salario ammontano al 32,1% nel settore secondario (a favore degli uomini), mentre il divario nelle componenti accessorie nel settore terziario ammonta a 28,2%, sempre a favore degli uomini. Nella **Figura 48** si riportano i divari di genere nella retribuzione e nelle componenti accessorie del salario medi per dimensione d'impresa. Risulta evidente che al crescere della dimensione di impresa, mediamente il divario retributivo si riduce, sia nel salario che nella parte accessoria.

Figura 47. Il Gender Pay Gap medio per settore



Nota: GG%>0 => maggiore per gli uomini della percentuale indicata. GG%<0 => maggiore per le donne.
Calcolo tra il 5° e il 95° percentile del gap.

Figura 48. Il Gender Pay Gap medio per dimensione d'impresa



Nota: GG%>0 => maggiore per gli uomini della percentuale indicata. GG%<0 => maggiore per le donne.
Calcolo tra il 5° e il 95° percentile del gap.

7. Conclusioni e prospettive

Il divario di genere è un fenomeno che riguarda il mercato del lavoro italiano, europeo e, in generale, è diffuso ampiamente nel resto del mondo. La provincia di Brescia non fa dunque eccezione. I dati occupazionali indicano che vi sono più uomini occupati che donne, anche se la distribuzione degli/delle occupati/e nel settore terziario è molto più simile tra i generi, addirittura con una media di occupate donne più alta rispetto alla media degli uomini. Nei settori primario e secondario il divario di genere è invece cospicuo. Guardando alla dimensione d'impresa, in media le donne occupate sono il 35% della forza lavoro in ogni dimensione, quindi la percentuale degli uomini in media è pari al 65% (dividendo le imprese per dimensione, questa ripartizione è praticamente identica per imprese medio-piccole, medio-grandi e grandi). Le imprese molto grandi, che occupano più di 500 dipendenti, vedono una media del 54% di lavoratrici occupate e 46% di lavoratori occupati. Dal punto di vista dei ruoli, la differenza tra il numero di uomini e donne a livello dirigenziale, è indice di un divario che può essere causato dal cosiddetto soffitto di cristallo (Del Boca, Pasqua, & Pronzato, 2009), cioè l'impossibilità delle donne di compiere progressi nella carriera fino a raggiungere ruoli apicali. Al livello di Quadro corrisponde un divario di genere rovesciato, così come per gli Impiegati/e: il 53.3% del personale impiegato è femminile, mentre il 46.7% è maschile. Il divario massimo (non rovesciato) si ha per il livello Operai/e, con il 30.8% di personale femminile e il 69.2% di quello maschile. Si noti che per il ruolo di Dirigente vi è un divario di genere (non rovesciato) in quanto il 43% delle posizioni è ricoperto da una donna mentre il 57% da un uomo. La letteratura esistente afferma che, nelle posizioni di vertice, le donne sono sotto-rappresentate, perché vengono promosse meno spesso rispetto agli uomini oppure sono disponibili ad accettare mansioni che non pagano in termini di carriera e in termini monetari (Casarico & Lattanzio, 2017).

Il secondo aspetto del divario di genere, che riguarda la diversità nella retribuzione, caratterizza l'occupazione della provincia e del comune di Brescia, come ampiamente descritto in questo rapporto. Esso riguarda sia il salario di base che le componenti accessorie del salario, con incidenza diversa a seconda del livello di inquadramento, il settore di attività economica e la dimensione di impresa. Questa evidenza è coerente con quanto trovato nella letteratura accademica esistente, che utilizza fonti di dati diverse per l'Italia, sia micro che macroeconomiche, per verificare la presenza del divario e quantificarlo. Gli studi affermano che tra le cause di questo divario vi è la scelta di ridurre le ore di lavoro o utilizzare il lavoro part-time da parte delle donne, il che abbassa il salario orario, conducendo ad una forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Anche se la scelta di utilizzare il lavoro part-time è ambigua (molto spesso involontaria) ciò è causato da una iniqua distribuzione del lavoro non pagato dentro la famiglia, che porta spesso le donne a rinunciare al lavoro (in parte o in toto) a beneficio del partner. Altre cause determinanti il divario retributivo sono età e anzianità di servizio, che contribuiscono alla formazione del divario salariale (Tasselli & Addabbo, 2025) ma che non sono osservate nei rapporti biennali. Le qualifiche o livelli di inquadramento contribuiscono alla variabilità del divario retributivo di genere: esiste un divario nel salario di base che si aggira intorno al 16% in media, in tutti i livelli, ma soprattutto il divario risiede nelle componenti accessorie, che arriva a toccare il 29%. All'interno delle componenti accessorie, vi sono pesi diversi a seconda del livello e del genere. Le imprese che hanno utilizzato la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale dimostrano molta variabilità nel gap retributivo: quella aziendale in particolare risulta in un GPG molto accentuato per ogni livello della contrattazione previsto dai CCNL.

L'analisi sui differenziali nei congedi ha messo in evidenza che la scelta di utilizzare il congedo parentale oltre quello obbligatorio di maternità e paternità, ha una connotazione "culturale" e cambia con le norme e usi sociali. Dai dati emerge che la probabilità di scegliere il congedo parentale per i padri lavoratori dipende dal settore di attività e dal livello di inquadramento, ma anche dalla scelta della partner che, in presenza di vincoli di bilancio famigliari e divario salariale di genere, preferisce astenersi dal lavoro per ridurre le perdite di reddito. La letteratura economica dimostra, infatti, che le traiettorie di reddito e di carriera tra uomini e donne dopo la nascita del primo figlio sono nettamente divergenti.

L'evidenza relativa alle imprese del Comune di Brescia (sezione focus) è in linea con i dati della provincia, e coerente con la letteratura esistente. In particolare, osserviamo un GPG medio del 19% nel settore secondario e del 15% nel settore terziario, mentre il GPG scende all'aumentare della dimensione di impresa, con un gap nelle componenti accessorie che supera quello del monte retributivo.

Le policy aziendali che formalizzano la scelta di lavorare part-time oppure di conciliare il lavoro con esigenze della famiglia (i cosiddetti parental leaves) e in genere concedere maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, possono aiutare positivamente il salario delle donne. Inoltre, incentivare lo sviluppo delle carriere e adottare un bilanciamento di genere nel management o nei vertici sono considerati modelli e pratiche che favoriscono un circolo virtuoso verso l'egualianza di genere dentro le aziende, che, in seguito a ciò, migliorano le performance di produzione e crescita. Dal punto di vista del policymaker, è necessario continuare a proporre incentivi monetari e temporali per fruire dei congedi parentali (in modo equo), fornire servizi di supporto ai genitori occupati (per es. la riduzione della retta dell'asilo nido), condurre campagne di informazione per creare una consapevolezza dei rischi che corrono le donne con lavoro frammentario e discontinuo, o ridotto, nel loro futuro (bassi salari, ridotte prospettive di carriera, skill-downgrading e mancato aggiornamento delle competenze, basse pensioni, aumentato rischio di povertà).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Barbieri, T., Bavaro, M. & Cirillo, V.	Labor Market Downward Transition of Italian Couples after Childbirth (February 26, 2025). Available at http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5156144
Barbieri, P., & Scherer, S.	(2009). Labour market flexibilization and its consequences in Italy. <i>European Sociological Review</i> , 25(6), 677–692.
Blau, F. D., & Kahn, L. M.	(2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. <i>Journal of Economic Literature</i> , 55(3), 789–865.
Brandolini, P., & Colombo, G.	(2012). <i>Elementi di Statistica</i> , Egea, Milano.
Casarico, A., & Lattanzio, S.	(2017). Perché le donne guadagnano meno degli uomini. <i>Lavoce.info</i> , 7 Marzo 2017.
Casarico, A., & Lattanzio, S.	(2024). What firms do: gender inequality in linked employer-employee data. <i>Journal of Labor Economics</i> , 42(2), 325–355.
Del Boca, D., Pasqua, S., & Pronzato, C.	(2009). Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective. <i>Oxford Economic Papers</i> , 61(suppl_1), i147–i171.
Destefanis, S., Mazzotta, F., & Parisi, L.	(2024). Goldin's last chapter on the gender pay gap: an exploratory analysis using Italian data. <i>Work Employ Soc</i> , 38(2):549–572.
Flek, V., Hála, M. & Mysíková, M.	(2025). Why Europeans (do not) leave part-time employment? A competing risks analysis. <i>Empirica</i> . https://doi.org/10.1007/s10663-025-09658-y
Goldin, C.	(2014). A grand gender convergence: Its last chapter. <i>American Economic Review</i> , 104(4), 1091–1119.
Gash, V.	(2008). Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom. <i>Work, Employment and Society</i> , 22(4), 655-674. https://doi.org/10.1177/0950017008096741
Guaglianone, L. & Parisi, M.L.	(2021). Smartworking? La teoria de la doble carga de trabajo. <i>Temas Laborales</i> , n.159/2021, 85-103.
Hotz, V.J., Johansson, P., & Karimi, A.	(2018). Parenthood, family friendly workplaces, and the gender gaps in early work careers. NBER working paper n. 24173.
INPS	(2024). Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti. https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50583.indennit-di-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti.html
INPS	(2024). Congedo parentale: nel 2024 due mesi all'80% dello stipendio. https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2024.04.congedo-parentale-nel-2024-due-mesi-all-80-dello-stipendio.html
Kleven, H., Landais, C. & Egholt Sogaard, J.	(2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. <i>American Economic Journal: Applied Economics</i> , 11(4): 181–209. DOI: 10.1257/app.20180010.
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	(2024). Applicazione per la compilazione del Rapporto Periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. Manuale utente, biennio 2022/2023.
Olivetti, C., & Petrongolo, B.	(2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. <i>Annual Review of Economics</i> , 8, 405–434.
Regione Lombardia	(2023). Conciliazione vita-lavoro e smart working: bibliografia.
Tasselli, C., Addabbo, T.	(2025). The Gender Wage Gap: Evidence from Organisations in Northern Italy. <i>Ital Econ J</i> . https://doi.org/10.1007/s40797-025-00316-7
UNI/PdR 125:2022	Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.
Zucaro, R.	(2022). Verso lo smart working? Un'analisi multidisciplinare di una sperimentazione naturale (Inapp Report n. 30). https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/3636

FONTI DEI DATI

Eurostat, Ufficio statistico dell'Unione europea - <https://ec.europa.eu/eurostat>

Istat, Istituto Nazionale di Statistica - <https://www.istat.it/>

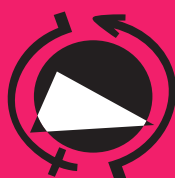
Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile 2022-2023

Banca dati REPRINT, ICE - Politecnico di Milano

RAPPORTO SULLA PARITÀ OCCUPAZIONALE E SALARIALE A BRESCIA



**Brescia,
La Tua Città
Europea.**



**COMMISSIONE
PARI OPPORTUNITÀ
COMUNE DI BRESCIA**