



CONSIGLIERA
REGIONALE DI
PARITÀ DEL LAZIO



INDAGINE SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E MASCHILE NELLE IMPRESE NEL LAZIO CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI

Biennio 2022-2023

A cura di:

*Area Sistema Statistico Regionale, Ricerca e Analisi Statistiche a Supporto delle
Politiche Regionali - Direzione regionale programmazione economica, centrale
acquisti, fondi europei, PNRR - Regione Lazio*

Consigliera di Parità della Regione Lazio

Indice

1. Introduzione	4
2. Le caratteristiche dei dipendenti	6
3. I settori economici.....	11
4. Aspettativa, cassa integrazione e CIG.....	12
5. Le tipologie contrattuali.....	13
6. Le promozioni.....	14
7. La formazione.....	15
8. Analisi per provincia del Lazio.....	16
9. La retribuzione.....	18
10. Conclusioni.....	23

La presente pubblicazione illustra i dati emersi dall'analisi dei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile delle imprese della Regione Lazio. Tali rapporti devono essere redatti con cadenza biennale da tutte le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162. Ai sensi della predetta normativa, il rapporto può essere redatto anche dalle aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti, ma la presentazione è su base volontaria.

Con Decreto Interministeriale del 3 giugno 2024, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, in attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, e nelle more del recepimento delle direttive UE 2023/970 e 2024/1500, ha definito le modalità per la redazione del sopra citato rapporto.

Il Decreto Interministeriale del 2 luglio 2024 ha prorogato al 20 settembre 2024 la scadenza per la presentazione del rapporto biennale, inizialmente fissata al 15 luglio 2024 per il biennio 2022-2023.

Secondo la normativa vigente, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile deve contenere informazioni *in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta*. Esso permette dunque di fotografare la situazione di donne e uomini nei contesti produttivi del nostro Paese, mettendo in luce i divari di genere nei diversi settori ed ambiti.

L'indagine ha l'obiettivo di mettere a disposizione dati, analisi e riflessioni utili per comprendere in modo approfondito le dinamiche occupazionali e del divario retributivo di genere (*gender pay gap*) nel Lazio. Attraverso la comprensione e la condivisione di tali informazioni, si intende offrire chiavi di lettura e proposte operative per definire adeguate strategie di intervento - finalizzate ad eliminare il divario salariale e ad assicurare la parità delle condizioni lavorative con riferimento all'accesso al lavoro, alle opportunità di carriera e alle retribuzioni.

Infatti, il contrasto alle discriminazioni di genere nel lavoro costituisce una sfida urgente, non solo per la costruzione di una società che sia effettivamente giusta ed equa, ma anche per il perseguimento dell'efficienza complessiva del sistema, in ottica di una adeguata valorizzazione delle competenze e delle energie dell'intera popolazione. La parità occupazionale e retributiva non è una questione solo di donne, ma una questione di democrazia, di sviluppo e di progresso per tutte e tutti. Solo un impegno comune e sinergico, che coinvolga istituzioni, imprese, università e società civile, potrà portare a quel cambiamento culturale e strutturale di cui il nostro Paese ha urgente bisogno.

Quale Consigliera di Parità Regionale del Lazio, committente del lavoro di ricerca che segue, desidero ringraziare, per aver lavorato a questa ricerca che analizza approfonditamente i dati dei Rapporti del biennio 2022-23, la dott.ssa Patrizia Schifano, dirigente dell'Area Sistema Statistico Regionale, Ricerca e Analisi statistiche a supporto delle Politiche regionali della Direzione regionale Programmazione economica, fondi europei e patrimonio naturale, e dalle sue collaboratrici, dott.ssa Jessica Mantovani e dott.ssa Viviana Borzetti.

Un ringraziamento particolare va alle Consigliere nazionali di Parità effettiva e supplente Avv. Filomena D'Antini e dott.ssa Agnese Canevari per la loro guida e il loro prezioso supporto.

La Consigliera di Parità della Regione Lazio, Silvia D'Oro

1. Introduzione

Il documento “Indagine sull’occupazione femminile e maschile nelle imprese nel Lazio con più di 50 dipendenti” analizza i dati – in base a quelli **forniti dal Ministero del Lavoro** – contenuti nei **Rapporti biennali del personale maschile e femminile sulla situazione del personale, relativamente al biennio 2022-2023**, che le aziende pubbliche e private della Regione Lazio sono obbligate a produrre con cadenza biennale, ai sensi del Decreto legislativo 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”.

Detti rapporti si presentano in via telematica attraverso l'apposito applicativo sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le imprese interessate sono tutte quelle con più di 50 dipendenti. La rilevazione è aperta, su base volontaria, anche a quelle di dimensioni inferiori. Nell’ultima edizione sono state introdotte alcune modifiche, a seguito del nuovo Decreto Interministeriale del 2 luglio 2024, che specifica che, per rispettare il limite sulle dimensioni aziendali, il calcolo si effettua sommando i lavoratori impiegati nelle diverse sedi e unità produttive in Italia. Di conseguenza, il rapporto è rivolto alle sedi centrali delle aziende, che devono rispondere anche per tutte le unità locali a esse subordinate.

Secondo il registro delle imprese attive di fonte ISTAT (Registro ASIA imprese) **nel Lazio il totale delle imprese è 480.732 nel 2022**, il 99,4% delle quali (477.847) sono piccole imprese con meno di 50 addetti, mentre le rimanenti imprese over 50 sono in totale 2.885 (0,6%).

Nel 2022, il **numero totale di addetti nel Lazio era pari a 1.909.504**. Di questi, 1.049.318 lavoravano in piccole imprese (con meno di 50 addetti), rappresentando il 54,9% del totale. I restanti 860.186 addetti, pari al 45,1%, erano invece impiegati in aziende di dimensioni maggiori (con oltre 50 addetti).

Le imprese rispondenti all’indagine sono 2.834 al 31/12/2023, di cui **2.573 con almeno 50 addetti**. (Tabella 2).

Nel Lazio risultano 2.885 imprese con oltre 50 addetti (Registro ASIA imprese).

Rispondono all’indagine 2.573 imprese con oltre 50 addetti, garantendo così una copertura dell’89% rispetto all’universo totale delle imprese di questa dimensione.

Esclusivamente per le analisi che riguardano la retribuzione, è stata eliminata un’impresa (appartenente alla categoria 50-99 addetti), in quanto i dati contenuti nel relativo rapporto, sono risultati anomali.

Tabella 1 Numero di imprese attive e numero di addetti valori assoluti e percentuali, anno 2022 - Lazio- Registro ASIA

Dimensione impresa per numero addetti	Imprese		Addetti
	n.	%	n.
50-99	1.519	52,65	104.915
100-199	726	25,16	100.483
200-499	431	14,94	130.971
500-999	117	4,06	77.886
>= 1000	92	3,19	445.931
Totale	2.885	100	860.186

Tutte le informazioni contenute nei rapporti sono **relative al biennio 2022 - 2023**. A seguire riporteremo i dati relativi alle imprese rispondenti con riferimento al 31 dicembre 2023, eccetto dove specificato diversamente.

Il 50% circa delle imprese rispondenti ha un numero di dipendenti inferiore a 100, mentre appena il 4% (n. 113) ne ha più di 1.000. Tuttavia, queste ultime impiegano 493.819 dipendenti, quasi il 50% del totale del personale rilevato in questa indagine(n=910.763). (Tabella 2 e Tabella 3).

Tabella 2 Numero di imprese rispondenti per dimensione dell'impresa, valori percentuali e valori assoluti, anno 2023– Lazio

Dimensione impresa per numero dipendenti	Imprese	
	n.	%
0-49	261	9,21
50-99	1.188	41,92
100-199	699	24,66
200-499	434	15,31
500-999	139	4,90
>=1000	113	3,99
Totale	2.834	100,00

2. Le caratteristiche dei dipendenti

Le donne rappresentano, in media, circa il **40% del totale del personale impiegato**, con quote un po' più basse nelle imprese con meno di 100 dipendenti e in quelle con più di 1000 dipendenti (Tabella 3).

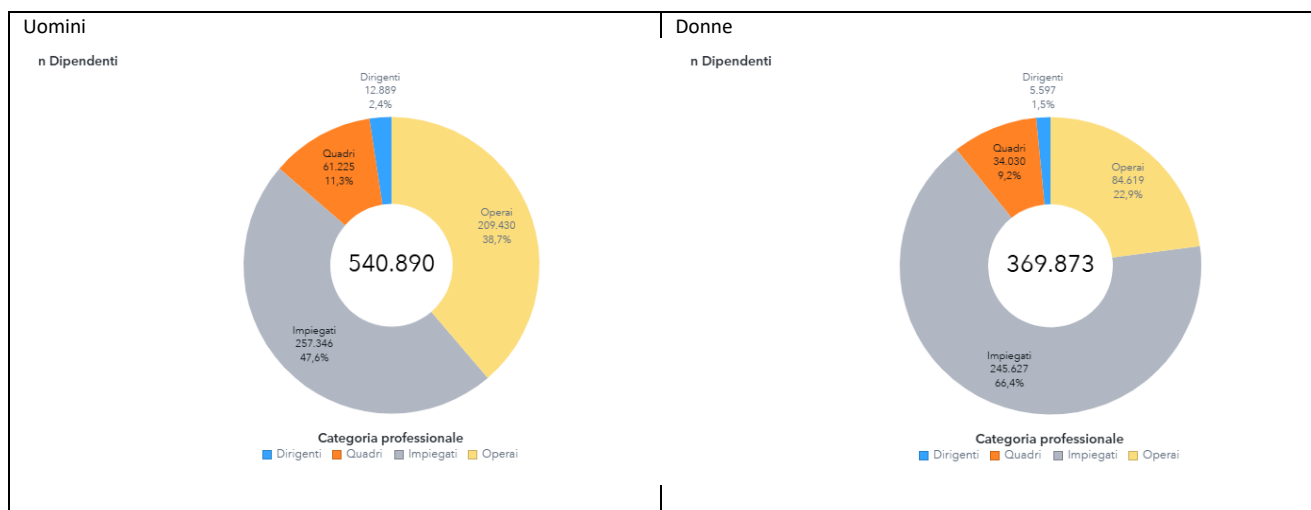
Tabella 3 Distribuzione del personale dipendente per genere e classi di dimensione dell'impresa, anno 2023- Lazio

Dimensione impresa per numero dipendenti	Uomini		Donne		Totale
	n. dipendenti	%	n. dipendenti	%	n. dipendenti
0-99	55.799	61,97	34.249	38,03	90.048
100-199	56.195	58,51	39.850	41,49	96.045
200-499	56.171	57,49	41.543	42,51	97.714
500-999	75.352	56,60	57.785	43,40	133.137
>=1000	297.373	60,22	196.446	39,78	493.819
Totale dipendenti	540.890	59,39	369.873	40,61	910.763

Analizzando la distribuzione dei dipendenti delle imprese per genere e categoria professionale (Figura 1), si osserva che la quota di **dirigenti** è il 2,4% tra gli uomini, e l'1,5% tra le donne. La quota di **quadri** è pari all'11,3% tra gli uomini, e il 9,2% tra le donne.

Le donne appartenenti alla categoria degli **impiegati** risultano in misura maggiore rispetto agli uomini: 66,4% contro il 47,6%. Al contrario, la quota di **operai** è più alta tra gli uomini, che rappresentano il 38,7% dei dipendenti maschi, e il 22,9% delle donne.

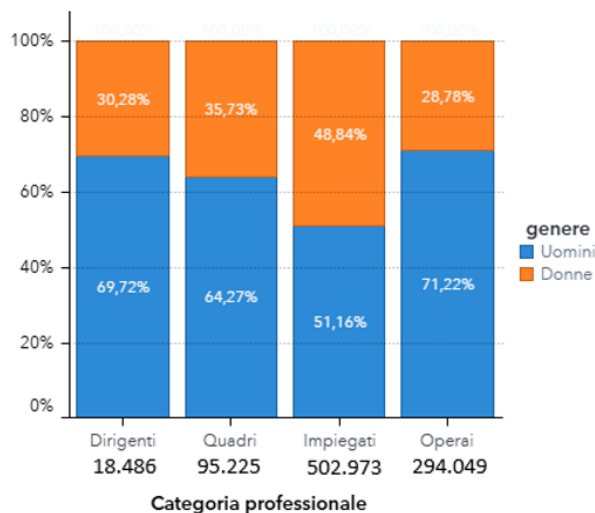
Figura 1 Distribuzione dei dipendenti per genere e categoria professionale, anno 2023 - Lazio



Nota Il totale dei dipendenti è pari a 910.763.

Complessivamente, questo fa sì che, nel 2023 nel Lazio, **sia donna solo il 30% dei dirigenti, e il 36% dei quadri** (Figura 2).

Figura 2 Distribuzione dei dipendenti per categoria professionale e per genere, anno 2023 - Lazio



Nota Il totale dei dipendenti è pari a 910.763

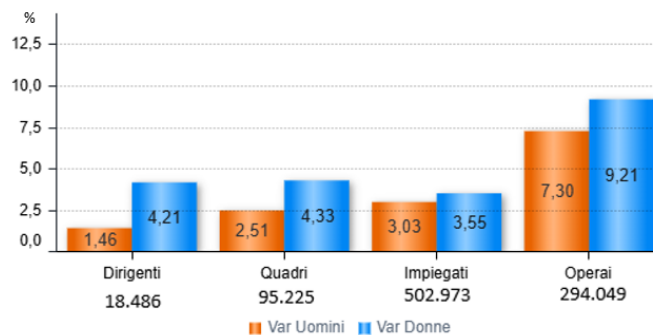
Analizzando i dati in base alla dimensione dell'impresa, emerge che la presenza femminile tra dirigenti e quadri aumenta all'aumentare del numero di dipendenti. In particolare, nelle imprese con 500-999 dipendenti, le donne rappresentano il 36,7% dei dirigenti (pari a 1.041 unità). Per quanto riguarda i quadri, la quota femminile raggiunge il 38,8% (3.583 unità) nelle aziende con 200-499 dipendenti.

Anche la prevalenza di donne tra le impiegate cresce con la dimensione delle aziende; opposto l'andamento per le operaie, che diminuiscono al crescere della dimensione dell'impresa, probabilmente come conseguenza dei settori di attività di queste aziende (Tabella 4).

Tabella 4 Distribuzione dei dipendenti per categoria professionale, genere e dimensione dell'impresa, anno 2023- Lazio

Categoria professionale	Dimensione impresa per numero dipendenti	Uomini		Donne		Totale
		n. dipendenti	%	n. dipendenti	%	n. dipendenti
Dirigenti	0-49	86	83,5	17	16,5	103
	50-99	968	76,64	295	23,36	1.263
	100-199	1118	75,8	357	24,2	1.475
	200-499	1795	71,86	703	28,14	2.498
	500-999	1794	63,28	1041	36,72	2.835
	>= 1000	7128	69,12	3184	30,88	10.312
	Sub Totale	12.889	69,72	5.597	30,28	18.486
Quadri	0-49	274	66,67	137	33,33	411
	50-99	2861	65,72	1492	34,28	4.353
	100-199	3713	65,83	1927	34,17	5.640
	200-499	5653	61,21	3583	38,79	9.236
	500-999	6182	62,22	3754	37,78	9.936
	>= 1000	42542	64,77	23137	35,23	65.679
	Sub Totale	61.225	64,27	34.030	35,73	95.255
Impiegati	0-49	1761	49,12	1824	50,88	3.585
	50-99	17548	46,81	19937	53,19	37.485
	100-199	21147	46,12	24706	53,88	45.853
	200-499	27450	45,25	33211	54,75	60.661
	500-999	22984	49,73	23235	50,27	46.219
	>= 1000	166456	53,84	142714	46,16	309.170
	Sub Totale	257.346	51,16	245.627	48,84	502.973
Operai	0-49	2334	83,93	447	16,07	2.781
	50-99	29967	74,79	10100	25,21	40.067
	100-199	30193	67,48	14553	32,52	44.746
	200-499	40454	66,6	20288	33,4	60.742
	500-999	25235	68,1	11820	31,9	37.055
	>= 1000	81247	74,77	27411	25,23	108.658
	Sub Totale	209.430	71,22	84.619	28,78	294.049
Totale		540.890	59,39	369.873	40,61	910.763

Figura 3 Variazione percentuale del numero di dipendenti nell'anno 2023 rispetto all'anno precedente per genere e categoria professionale - Lazio



Nel 2023 si è registrato un incremento significativo della presenza femminile nei ruoli dirigenziali e tra i quadri aziendali. Le donne dirigenti sono aumentate del 4,2% rispetto all'anno precedente, un dato superiore di circa tre punti percentuali rispetto all'incremento osservato tra gli uomini (+1,5%) (Figura 3 e Tabella 5).

Nelle aziende di medie dimensioni (200–499 dipendenti), la crescita è stata ancora più marcata per le donne (+5,2%), mentre per gli uomini si è attestata a un modesto +0,3%.

Anche tra i quadri, l'aumento è stato più consistente per le donne (+4,3%) rispetto agli uomini (+2,5%).

Tabella 5 Variazione percentuale del numero di dipendenti per categoria professionale, genere e dimensione dell'impresa nell'anno 2023 rispetto all'anno precedente -Lazio

Categoria professionale	Dimensione impresa per numero dipendenti	Uomini		Donne	
		n. dipendenti (anno=2023)	var % 2023/2022	n. dipendenti (anno=2023)	var %2023/2022
Dirigenti	0-99	1.054	11,42%	312	7,59%
	100-199	1.118	5,27%	357	9,85%
	200-499	1.795	0,34%	703	5,24%
	500-999	1.794	0,34%	1.041	1,17%
	>=1000	7.128	0,13%	3.184	4,09%
	Totale	12.889	1,46%	5.597	4,21%
Quadri	0-99	3.135	5,38%	1.629	9,48%
	100-199	3.713	7,90%	1.927	8,50%
	200-499	5.653	2,26%	3.583	4,46%
	500-999	6.182	2,66%	3.754	3,50%
	>=1000	42.542	1,88%	23.137	3,76%
	Totale	61.225	2,51%	34.030	4,33%
Impiegati	0-99	19.309	7,42%	21.761	5,28%
	100-199	21.147	5,55%	24.706	5,56%
	200-499	27.450	5,90%	33.211	6,99%
	500-999	22.984	2,56%	23.235	2,51%
	>=1000	166.456	1,84%	142.714	2,36%
	Totale	257.346	3,03%	245.627	3,55%
Operai	0-99	32.301	8,96%	10.547	9,65%
	100-199	30.193	10,04%	14.553	8,12%
	200-499	40.454	9,97%	20.288	6,75%
	500-999	25.235	13,84%	11.820	8,48%
	>=1000	81.247	2,65%	27.411	11,88%
	Totale	209.430	7,30%	84.619	9,21%
Totale		540.890	4,54%	369.873	4,88%

Nota: La variazione percentuale è ottenuta dalla differenza tra il n. di dipendenti per ciascuna categoria alla fine del 2023 e alla fine del 2022, diviso il numero di dipendenti nella stessa categoria alla fine del 2022, moltiplicato per cento.

Nel 2023 il numero di dipendenti che ha subito trasferimenti, promozioni, cessazioni o trasformazioni del contratto di lavoro è pari a 345.727, pari a circa il 38% del totale (tabella 6). In particolare, il 27% circa dei dipendenti va incontro ad una cessazione del rapporto di lavoro, in misura equivalente tra uomini e donne, anche considerando le diverse motivazioni di cessazione. **L'unica eccezione riguarda il caso particolare di dimissioni da parte di lavoratori con figli tra 0 e 3 anni, che ammontano a 398 casi tra gli uomini e 550 tra le donne. In termini proporzionali, la quota di lavoratrici che si dimette avendo figli tra 0 e 3 anni è doppia rispetto a quella osservata tra gli uomini (0,07% maschi vs 0,14% femmine).**

Le trasformazioni contrattuali (tabella 6) sono più frequenti tra le donne che tra gli uomini; l'eccesso si osserva tra tutte le tipologie di trasformazione contrattuale considerate, ma è particolarmente rilevante per il passaggio da un contratto a tempo pieno ad uno a **tempo parziale**; **la quota di donne che vi ricorre è circa tre volte rispetto a quella degli uomini (1,1% vs 0,4%).** È anche da rilevare una **maggiore incidenza di passaggi da contratto a tempo determinato (TD) a contratti a tempo indeterminato (TI) tra le donne rispetto agli uomini.**

Tabella 6 Percentuale dei dipendenti che hanno subito trasferimenti, promozioni, cessazioni e trasformazioni di contratto, anno 2023 – Lazio

Tipologia	Uomini		Donne		Totale	
	n. dipendenti	%	n. dipendenti	%	n. dipendenti	%
Trasferimenti tra unità produttive o dipendenze	22.386	4,1	14.499	3,9	36.885	4,0
Promossi a categorie superiori	13.313	2,5	9.892	2,7	23.205	2,5
Cessazioni	144.210	26,7	96.848	26,2	241.058	26,5
di cui:						
Licenziamento collettivo	1.423	0,3	621	0,2	2.044	0,85
Licenziamento individuale	7.188	1,3	5.105	1,4	12.293	5,10
Dimissioni	39.598	7,3	26.246	7,1	65.844	27,31
Risoluzione consensuale	5.206	1,0	3.803	1,0	9.009	3,74
Pensionamento	2.272	0,4	997	0,3	3.269	1,36
Prepensionamento	1.938	0,4	645	0,2	2.583	1,07
Altre cessazioni	86.585	16,0	59.431	16,1	146.016	60,6
Trasformazione dei contratti di lavoro	22.511	4,2	22.068	6,0	44.579	4,9
di cui:						0,0
Trasformazione del contratto da PT a FT	15.756	2,9	12.085	3,3	27.841	3,1
Trasformazione del contratto da TD a TI	4.720	0,9	5.857	1,6	10.577	1,2
Trasformazione del contratto da FT a PT	2.035	0,4	4.126	1,1	6.161	0,7
Totale tipologie	202.420	37,4	143.307	38,7	345.727	38,0
Totale dipendenti	540.890		369.873		910.763	

Nota: PT part time, FT full time, TD tempo determinato e TI tempo indeterminato. I trasferimenti dei lavoratori sono stati effettuati da un'unità produttiva ad un'altra nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023).

3. I settori economici

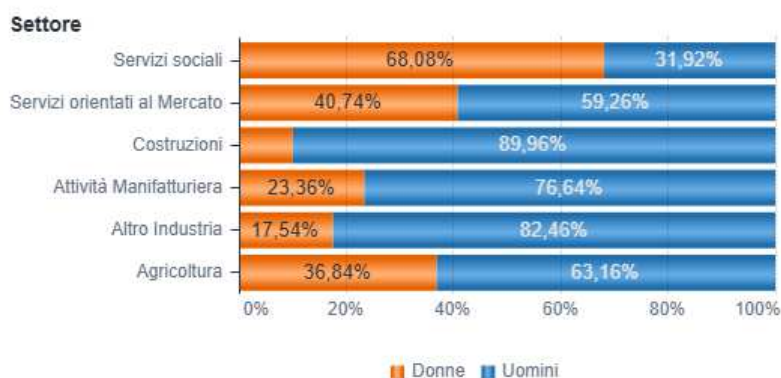
In questo capitolo, le 21 macrocategorie ATECO sono state raggruppate in **5 grandi settori**, al fine di semplificare l'analisi e rendere più chiara la lettura dei dati.

Oltre il 71% del totale dei dipendenti rilevati in questa indagine è impiegato nel settore dei servizi orientati al mercato (Tabella 7), e la proporzione è identica tra uomini e donne. **Tra le donne, il 19% lavora nel settore dei “servizi sociali”**, a fronte del 6% dei dipendenti uomini e dove, su 107.167 dipendenti totali, il 68% è di sesso femminile (Figura 4). Al contrario, nel settore delle “costruzioni”, su 34.812 dipendenti, l'89% sono uomini (Figura 4).

Tabella 7 Distribuzione dei dipendenti per settore economico e genere al 31 dicembre 2023 –Lazio

Settore	Uomini		Donne		Totale	
	n. dipendenti	%	n. dipendenti	%	n. dipendenti	%
Agricoltura	2.807	0,52	1.637	0,44	4.444	0,49
Altro Industria	221	0,04	47	0,01	268	0,03
Attività Manifatturiera	86.234	15,94	26.289	7,11	112.523	12,35
Costruzioni	31.317	5,79	3.495	0,94	34.812	3,82
Servizi orientati al Mercato	386.108	71,38	265.441	71,77	651.549	71,54
Servizi sociali	34.203	6,32	72.964	19,73	107.167	11,77
Totale	540.890	100,00	369.873	100,00	910.763	100,00

Figura 4. Dipendenti per settore economico e genere al 31 dicembre 2023- Lazio



4. Aspettativa, cassa integrazione e CIG

Nel 2023, hanno usufruito di una qualche forma di **assenza dal lavoro una quota maggiore di donne rispetto agli uomini** (35% di lavoratrici vs 25% di lavoratori). **È di circa un terzo superiore la quota di donne che prende aspettativa o congedo parentale, rispetto agli uomini**; al contrario però la quota di donne che usufruisce di cassa integrazione è circa la metà rispetto agli uomini (Tabella 8).

Tabella 8 Percentuale dei dipendenti con assenze dal lavoro per tipologia di assenza e genere, anno 2023-Lazio

Tipologia di assenza	Uomini		Donne		Totale	
	n	%	n	%	n	%
CIG	13.935	2,58	4.433	1,20	18.368	2,02
Aspettativa	101.608	18,79	98.027	26,50	199.635	21,92
Congedo parentale	22.003	4,07	28.110	7,60	50.113	5,50
Totale assenze	137.546	25,43	130.570	35,30	268.116	29,44
Totale dipendenti	540.890		369.873		910.763	

5. Le tipologie contrattuali

La tipologia di contratto più diffusa tra le imprese rispondenti è quello indeterminato, che rappresenta l'88,4% dei contratti dichiarati nell'ambito di questa indagine, senza distinzioni di genere (tabella 9).

Il contratto part time è più comune tra i contratti a tempo determinato che indeterminato (39,6% vs 16%); ragionando in termini di genere, **la quota di donne che ricorre al part-time è circa quattro volte quella degli uomini** tra coloro che godono di un contratto a tempo indeterminato e circa il doppio tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato. (tabella9).

Tabella9 Distribuzione dei dipendenti per tipologia contrattuale e genere, anno 2023 - Lazio

Tipologia contrattuale	Uomini		Donne		Totale	
	n. dipendenti	%	n. dipendenti	%	n. dipendenti	%
Indeterminato	480.018	88,75	325.372	87,97	805.390	88,43
di cui:						
part time	35.586	7,41	93.201	28,64	128.787	14,14
intermittente	256	0,05	160	0,05	416	0,05
lavoro agile	111.277	23,18	78.884	24,24	190.161	20,88
Determinato	40.942	7,57	35.550	9,61	76.492	8,40
di cui:						
part time	11.516	28,13	18.736	52,7	30.252	3,32
intermittente	2.048	5,00	2.335	6,57	4.383	0,48
lavoro agile	1.258	3,07	1.483	4,17	2.741	0,30
Apprendistato	19.843	3,67	8.900	2,41	28.743	3,16
Altro	87	0,02	51	0,01	138	0,02
Totale	540.890	100	369.873	100	910.763	100

6. Le promozioni

La percentuale di promossi sul totale degli occupati è **più alta tra gli uomini che tra le donne** (8,0%vs6,6%); tale divario è leggermente più alto nella categoria degli operai, ma si annulla nella categoria dei quadri, e **si inverte tra i dirigenti, dove la percentuale di promozioni è 1,5 volte più alta tra le donne** (Tabella 10). Nonostante questo, la **percentuale di dirigenti tra le donne è la metà rispetto a quella degli uomini**.

Tabella 10 Percentuale dei dipendenti promossi per genere e categoria professionale, anno 2023 – Lazio

Categoria professionale	Uomini			Donne			Totali		
	n. promossi	n. dipendenti	%	n. promossi	n. dipendenti	%	n. promossi	n. dipendenti	%
Dirigente	475	12.889	3,69	326	5.597	5,82	801	18.486	4,33
Quadro	3.424	61.225	5,59	2.035	34.030	5,98	5.459	95.255	5,73
Impiegato	20.060	257.346	7,79	16.328	245.627	6,65	36.388	502.973	7,23
Operaio	19.308	209.430	9,22	5.791	84.619	6,84	25.099	294.049	8,54
Totale	43.267	540.890	8	24.480	369.873	6,62	67.747	910.763	7,44

Nota: per promossi si intendono i lavoratori che hanno beneficiato di passaggi di livello verso l'alto all'interno della stessa categoria professionale nell'anno di riferimento. (%) si indica il rapporto percentuale del numero dei promossi nel corso del 2023 e il numero dei dipendenti.

Nel 2023, le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 500 e 1.000 hanno registrato una percentuale di promozioni più alta rispetto a tutte le altre, sia per quanto riguarda il tasso di promozione tra i maschi che tra le femmine. Nelle imprese con oltre 1.000 dipendenti, si evidenzia invece uno svantaggio per le donne che hanno una percentuale di promozioni di due punti percentuale più bassa rispetto agli uomini. (Tabella 11). Probabilmente questo dato suggerisce una diversa distribuzione per categoria professionale tra le imprese di diverse dimensioni, che andrebbe opportunamente indagata.

Tabella 11 Percentuale dei dipendenti promossi per dimensione delle imprese e genere, anno 2023 – Lazio

Dimensione impresa per numero di dipendenti	Uomini			Donne			Totali		
	n. promossi	n. dipendenti	%	n. promossi	n. dipendenti	%	n. promossi	n. dipendenti	%
0-99	4.027	55.799	7,22	2.516	34.249	7,35	6.543	90.048	7,27
100-199	4.147	56.171	7,38	2.763	41.543	6,65	6.910	97.714	7,07
200-499	5.983	75.352	7,94	4.162	57.785	7,20	10.145	133.137	7,62
500-999	5.155	56.195	9,17	3.380	39.850	8,48	8.535	96.045	8,89
>=1000	23.955	297.373	8,06	11.659	196.446	5,93	35.614	493.819	7,21
Totale	43.267	540.890	8,00	24.480	369.873	6,62	67.747	910.763	7,44

Nota (%) si indica il rapporto percentuale del numero dei promossi nel corso del 2023 e il numero dei dipendenti.

7. La formazione

La percentuale dei dipendenti partecipanti ai corsi di formazione non mostra grandi differenze rispetto al genere ad eccezione della categoria degli operai (Tabella 12).

Tabella 12 Percentuale dei dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso di formazione per categoria professionale e genere, anno 2023 – Lazio

Categoria professionale	Uomini			Donne			Totali		
	n. partecipanti ai corsi di formazione	n. dipendenti	%	n. partecipanti ai corsi di formazione	n. dipendenti	%	n. partecipanti ai corsi di formazione	n. dipendenti	%
Dirigenti	9.372	12.889	72,71	4.234	5.597	75,65	13.606	18.486	73,60
Quadri	53.397	61.225	87,21	29.264	34.030	85,99	82.661	95.255	86,78
Impiegati	198.858	257.346	77,27	175.183	245.627	71,32	374.041	502.973	74,37
Operai	105.442	209.430	50,35	28.305	84.619	33,45	133.747	294.049	45,48
Totale	367.069	540.890	67,86	236.986	369.873	64,07	604.055	910.763	66,32

Nota (%) rapporto percentuale tra i partecipanti che hanno partecipato, durante l'anno 2023, almeno ad un corso di formazione e il numero dei dipendenti.

8. Analisi per provincia del Lazio

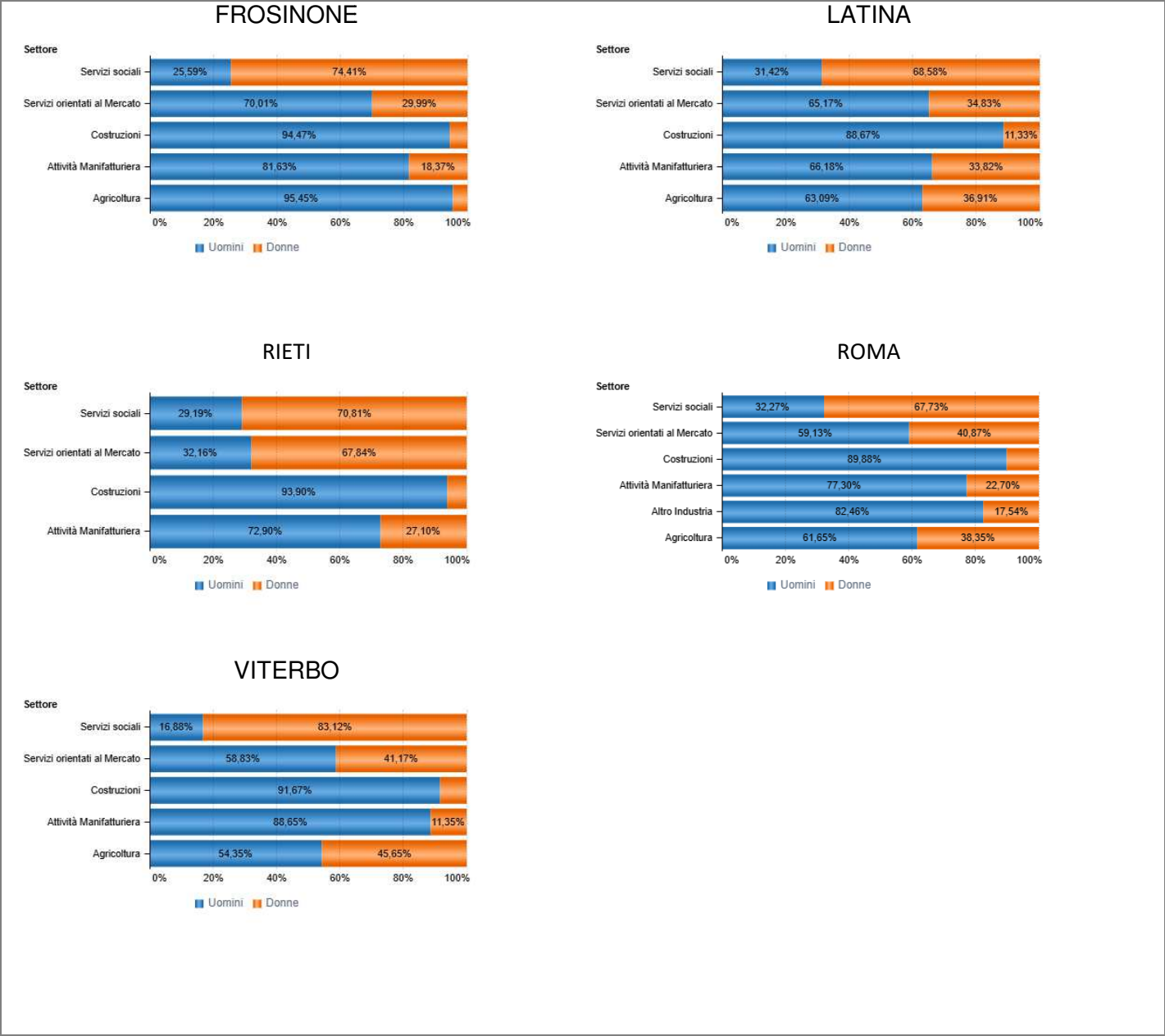
Sul totale delle imprese che hanno aderito all'indagine (n=2834), l'87,5%(n=2481) si trova nella provincia di Roma; il 5,4% (n=154) in quella di Latina e il 4,8% (n=135) a Frosinone ed il restante 1,8% (n=51) e 0,5% (n=13) rispettivamente a Viterbo e Rieti (Tabella 13).

Il settore dei servizi sociali è quello con la maggiore presenza di donne in tutte le province, con una prevalenza chiaramente maggiore della media nella provincia di Viterbo, dove l'80% dei dipendenti è donna (Figura 6).

Tabella 13 Distribuzione delle imprese e degli occupati per genere, settore economico e provincia, anno 2023- Lazio

Provincia	Settore	Imprese		Uomini		Donne		Totale	
		n.	%	n. dipendenti	%	n. dipendenti	%	n. dipendenti	%
Frosinone	Agricoltura	1	0,74	84	0,74	4	0,08	88	0,55
	Attività Manifatturiera	52	38,52	5.087	44,95	1.145	24,16	6.232	38,81
	Costruzioni	8	5,93	752	6,64	44	0,93	796	4,96
	Servizi orientati al Mercato	60	44,44	4.897	43,27	2.098	44,27	6.995	43,56
	Servizi sociali	14	10,37	498	4,40	1.448	30,55	1.946	12,12
	Sub totale	135	100,00	11.318	100,00	4.739	100,00	16.057	100,00
Latina	Agricoltura	22	14,29	1.940	11,31	1.135	9,96	3.075	10,77
	Attività Manifatturiera	45	29,22	6.965	40,61	3.560	31,23	10.525	36,87
	Costruzioni	13	8,44	1.189	6,93	152	1,33	1.341	4,70
	Servizi orientati al Mercato	59	38,31	5.367	31,30	2.868	25,16	8.235	28,85
	Servizi sociali	15	9,74	1.688	9,84	3.685	32,32	5.373	18,82
	Sub totale	154	100,00	17.149	100,00	11.400	100,00	28.549	100,00
Rieti	Attività Manifatturiera	3	23,08	694	52,98	258	18,23	952	34,94
	Costruzioni	2	15,38	77	5,88	5	0,35	82	3,01
	Servizi orientati al Mercato	6	46,15	492	37,56	1.038	73,36	1.530	56,15
	Servizi sociali	2	15,38	47	3,59	114	8,06	161	5,91
	Sub totale	13	100,00	1.310	100,00	1.415	100,00	2.725	100,00
Roma	Agricoltura	7	0,28	733	0,14	456	0,13	1.189	0,14
	Altro Industria	4	0,16	221	0,04	47	0,01	268	0,03
	Attività Manifatturiera	207	8,34	71.934	14,18	21.127	6,04	93.061	10,86
	Costruzioni	244	9,83	29.079	5,73	3.274	0,94	32.353	3,78
	Servizi orientati al Mercato	1.578	63,60	373.444	73,63	258.102	73,82	631.546	73,71
	Servizi sociali	441	17,78	31.747	6,26	66.619	19,05	98.366	11,48
	Sub totale	2.481	100,00	507.158	100,00	349.625	100,00	856.783	100,00
Viterbo	Agricoltura	1	1,96	50	1,26	42	1,56	92	1,38
	Attività Manifatturiera	17	33,33	1.554	39,29	199	7,39	1.753	26,36
	Costruzioni	4	7,84	220	5,56	20	0,74	240	3,61
	Servizi orientati al Mercato	22	43,14	1.908	48,24	1.335	49,55	3.243	48,77
	Servizi sociali	7	13,73	223	5,64	1.098	40,76	1.321	19,87
	Sub totale	51	100,00	3.955	100,00	2.694	100,00	6.649	100,00
Lazio	Totale	2.834		540.890		369.873		910.763	

Figura 6 Percentuale dei dipendenti per settore economico, genere e provincia, anno 2023 - Lazio



9. La retribuzione

A partire dai dati relativi alla retribuzione annua al 31/12/2022 e al 31/12/2023, si presenta di seguito un'analisi dettagliata che mette in luce le differenze di genere, tenendo conto delle categorie professionali e delle dimensioni (in termini di numero di dipendenti) delle aziende rispondenti all'indagine.

Dalle elaborazioni che seguono, sia per l'anno 2022 che per l'anno 2023, è stata esclusa un'impresa (appartenente alla categoria 50-99 addetti) per la quale i dati relativi alle retribuzioni sono risultati anomali.

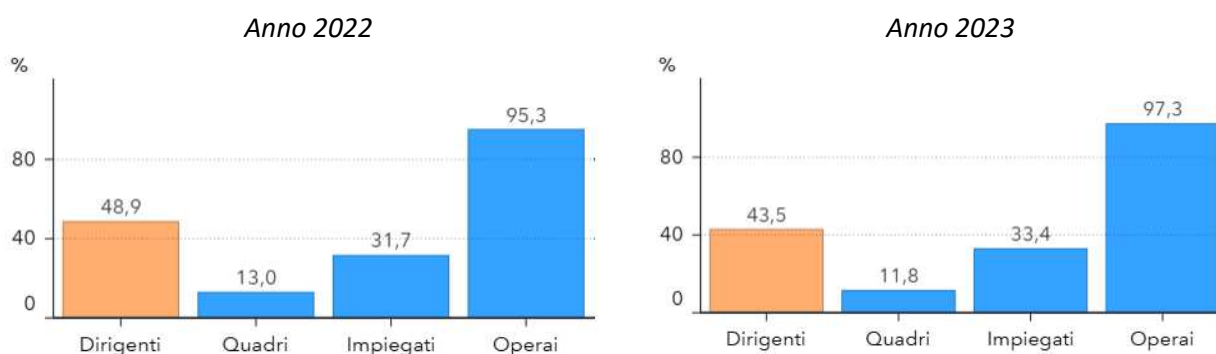
Il calcolo del *gender pay gap*¹(GPG) permette analizzare la differenza percentuale tra la retribuzione media pro-capite degli uomini rispetto a quella delle donne in uno specifico momento nel tempo. L'indicatore è stato calcolato sia per le retribuzioni al 31/12/2022 che al 31/12/2023.

Si osserva un GPG medio del 46,5% su tutte le categorie professionali. Il divario maggiore si osserva tra gli operai, con una retribuzione media pro-capite annua, nel 2023, quasi doppia per gli uomini che per le donne (GPG +97,3%). Seguono la categoria dei dirigenti, con un GPG a favore degli uomini del 43,5%, e quella degli impiegati, con un GPG del 33,4%; la categoria con il divario più basso, sempre a favore degli uomini, è quella dei quadri. (Tabella 14 e Figura 7). Tra il 2022 ed il 2023 si nota una diminuzione del GPG tra i dirigenti.

Tabella 14 Retribuzione media pro-capite annua per categoria professionale e genere, anno 2023 - Lazio

Categoria professionale	Uomini		Donne	
	Retribuzione media pro-capite annua(€)	n. dipendenti	Retribuzione media pro-capite annua(€)	n. dipendenti
Dirigente	172.811,07	12.888	120.431,83	5.597
Quadro	65.293,60	61.223	58.426,29	34.030
Impiegato	36.936,20	257.316	27.679,91	245.627
Operaio	26.562,74	209.430	13.465,96	84.619
Totale	301.603,61	540.857	220.003,99	369.873

Figura 7 Gender pay gap per categoria professionale, anni 2022 e 2023 – Lazio



¹ Il gender pay gap (GPG) consente di quantificare quanto in più guadagnano mediamente gli uomini rispetto alle donne. Misura la differenza percentuale tra la retribuzione media pro-capite degli uomini e quella delle donne, rapportata alla retribuzione media femminile. La formula utilizzata è la seguente:

$$GPG = \frac{\text{Retribuzione media pro-capite uomini} - \text{Retribuzione media pro-capite donne}}{\text{Retribuzione media pro-capite donne}} * 100$$

Si riportano di seguito i dati delle retribuzioni medie pro-capite dei due anni considerati (Tabella 15 e Tabella 16) e le componenti accessorie per l'anno 2023 (Tabella 17).

Facendo riferimento solo alle aziende con più di 50 dipendenti, la relazione tra la retribuzione media pro-capite annua e la dimensione dell'azienda è diversa nelle diverse categorie professionali.

In particolare, **la retribuzione media pro-capite delle dirigenti donne diminuisce all'aumentare della dimensione dell'azienda**, con una variazione negativa particolarmente forte quando si passa alle aziende con più di 500 dipendenti; questo non accade per gli uomini, dove invece le retribuzioni più alte si hanno proprio nelle aziende più grandi. Come diretta conseguenza anche il GPG aumenta all'aumentare della dimensione delle imprese; **nelle aziende più grandi le donne dirigenti guadagnano in media oltre il 50% in meno rispetto ai colleghi uomini**(Tabella 15, Figura 8). Un andamento simile si osserva anche per le retribuzioni dei quadri, anche se tutte le differenze, sia per dimensione dell'impresa che per genere, sono minori. **Nelle aziende di medie dimensioni (100-199) le donne guadagnano leggermente più degli uomini, ma il gap torna a crescere nelle aziende più grandi** (Figura 9).

Tabella 15 Retribuzione media pro-capite annua per dimensione dell'impresa, categoria professionale e genere, anno 2023 – Lazio

Dimensione impresa per numero dipendenti	Categoria professionale	Uomini		Donne	
		Retribuzione media pro-capite (€)	n. dipendenti	Retribuzione media pro-capite (€)	n. dipendenti
0-49	Dirigente	138.545,76	86	164.856,68	17
	Quadro	72.392,24	274	66.430,42	137
	Impiegato	31.995,22	1.761	24.179,88	1.824
	Operaio	21.445,75	2.334	11.825,28	447
50-99	Dirigente	154.649,95	967	139.153,59	294
	Quadro	70.820,41	2.859	64.886,17	1.491
	Impiegato	32.545,37	17.518	25.844,51	19.916
	Operaio	26.562,61	29.967	13.480,25	10.100
100-199	Dirigente	176.064,89	1.118	142.806,26	357
	Quadro	75.543,69	3.713	75.989,11	1.927
	Impiegato	33.239,40	21.147	25.900,42	24.706
	Operaio	21.698,91	30.193	13.380,58	14.553
200-499	Dirigente	164.073,61	1.795	138.331,52	703
	Quadro	73.663,13	5.653	68.479,02	3.583
	Impiegato	34.598,20	27.450	25.407,64	33.211
	Operaio	21.936,48	40.454	11.991,52	20.288
500-999	Dirigente	172.335,39	1.794	111.906,66	1.041
	Quadro	71.672,47	6.182	70.343,04	3.754
	Impiegato	35.550,61	22.984	26.675,16	23.235
	Operaio	23.182,76	25.235	12.342,30	11.820
>=1000	Dirigente	177.497,93	7.128	114.792,42	3.184
	Quadro	61.942,75	42.542	53.009,59	23.137
	Impiegato	38.497,09	166.456	28.981,19	142.714
	Operaio	31.870,56	81.247	15.108,61	27.411
Totale		1.762.325,19	540.857	1.446.102,81	369.850

Nota: Le retribuzioni sono comprensive delle componenti accessorie

Le retribuzioni degli impiegati sono abbastanza simili rispetto alla dimensione dell'azienda, ad eccezione delle aziende con più di 1000 dipendenti nelle quali questi sono più alti; il GPG è però abbastanza uniforme rispetto alla dimensione dell'azienda, e sempre alto. Le donne impiegate guadagnano in media tra il 25% e il 36% in meno rispetto agli uomini (Tabella 15, Figura 10). Un andamento simile si osserva anche per gli operai (Tabella 15, Figura 11), dove però si osserva un GPG più elevato rispetto a tutte le altre categorie, soprattutto nelle aziende con oltre 1000 dipendenti, in cui gli uomini guadagnano più del doppio rispetto alle donne.

Tabella 16 Retribuzione media pro-capite iniziale per dimensione dell'impresa, categoria professionale e genere, anno 2022 - Lazio

Dimensione impresa per numero dipendenti	Categoria professionale	Uomini		Donne	
		Retribuzione media pro-capite (€)	n. dipendenti	Retribuzione media pro-capite(€)	n. dipendenti
0-49	Dirigente	135.356,95	70	135.443,37	17
	Quadro	72.033,17	242	66.406,69	132
	Impiegato	30.060,14	1.687	22.961,97	1.663
	Operaio	19.327,75	2.149	11.748,69	403
50-99	Dirigente	297.385,09	875	137.570,39	272
	Quadro	64.708,48	2.729	60.861,44	1.356
	Impiegato	30.789,52	16.258	23.941,86	18.984
	Operaio	19.822,60	27.496	12.092,58	9.216
100-199	Dirigente	154.435,04	1.062	123.814,41	325
	Quadro	66.030,99	3.441	60.270,07	1.776
	Impiegato	30.059,99	20.035	23.830,04	23.404
	Operaio	19.405,28	27.437	12.256,70	13.460
200-499	Dirigente	154.878,91	1.789	135.153,42	668
	Quadro	70.352,23	5.528	64.363,18	3.430
	Impiegato	32.818,32	25.920	24.210,53	31.040
	Operaio	20.463,67	36.787	10.349,96	19.006
500-999	Dirigente	163.686,32	1.788	105.215,35	1.029
	Quadro	68.451,35	6.022	65.752,58	3627
	Impiegato	33.355,88	22.411	25.403,31	22.667
	Operaio	22.117,31	22.167	11.952,75	10.896
>=1000	Dirigente	158.333,96	7.119	106.745,82	3.059
	Quadro	58.693,53	41.757	50.143,10	22.298
	Impiegato	35.444,39	163.445	27.134,03	139.427
	Operaio	29.098,78	79.147	13.888,92	24.501
Totale		1.787.109,63	517.361	1.331.511,16	352.656

Nota: Le retribuzioni sono comprensive delle componenti accessorie

Tabella 17 Componenti accessorie medie pro-capite comprese nel monte retributivo per dimensione dell'impresa, categoria professionale e genere, anno 2023 - Lazio

Dimensione impresa per numero dipendenti	Categoria professionale	Uomini		Donne	
		Componenti accessorie medie pro-capite(€)	n. dipendenti	Componenti accessorie medie pro-capite(€)	n. dipendenti
0-49	Dirigente	36.796,92	86	57.477,41	17
	Quadro	22.301,01	274	20.333,57	137
	Impiegato	4.927,78	1.761	2.297,48	1824
	Operaio	1.224,06	2.334	568,31	447
50-99	Dirigente	50.555,10	1.118	42.827,69	357
	Quadro	18.392,77	3.713	15.693,35	1927
	Impiegato	4.531,75	21.147	2.643,81	24706
	Operaio	1.613,86	30.193	666,72	14553
100-199	Dirigente	55.480,36	1.795	46.984,50	703
	Quadro	23.156,32	5.653	21.652,23	3583
	Impiegato	5.341,28	27.450	2.852,16	33211
	Operaio	1.933,81	40.454	702,56	20288
200-499	Dirigente	39.959,63	967	40.204,20	294
	Quadro	18.903,41	2.859	16.386,41	1491
	Impiegato	4.227,83	17.518	2.558,53	19916
	Operaio	1.329,47	29.967	626,47	10100
500-999	Dirigente	53.241,32	1.794	33.156,19	1041
	Quadro	21.640,21	6.182	22.813,76	3754
	Impiegato	5.909,78	22.984	3.684,33	23235
	Operaio	2.025,36	25.235	733,77	11820
>=1000	Dirigente	65.394,80	7.128	29.806,75	3184
	Quadro	16.838,90	42.542	11.705,40	23137
	Impiegato	7.923,33	166.456	4.071,31	142714
	Operaio	6.550,43	81.247	2.233,10	27411
Totale		470.199,49	540.857	382.679,99	369.850

Nota Le componenti accessorie sono state rilevate, nel biennio 2022-2023, esclusivamente per l'anno 2023.

Figura 8 Gender pay gap per la categoria professionale dei *dirigenti* per dimensione dell'impresa, anni 2022 e 2023 - Lazio

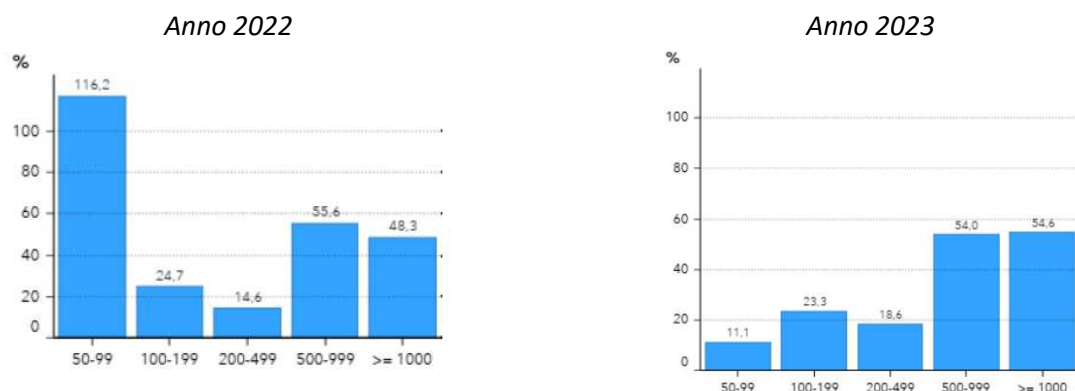


Figura 9 Gender pay gap per la categoria professionale dei *quadri* per dimensione dell'impresa, anni 2022 e 2023 - Lazio

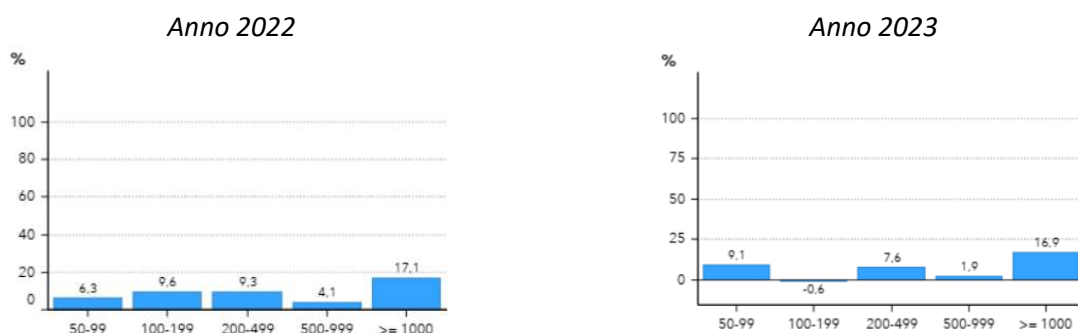


Figura 10 Gender pay gap per la categoria professionale degli *impiegati* per dimensione dell'impresa, anni 2022 e 2023 - Lazio

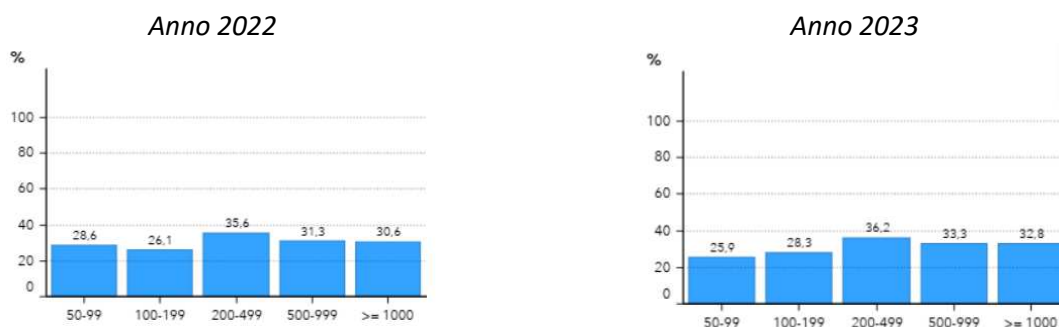
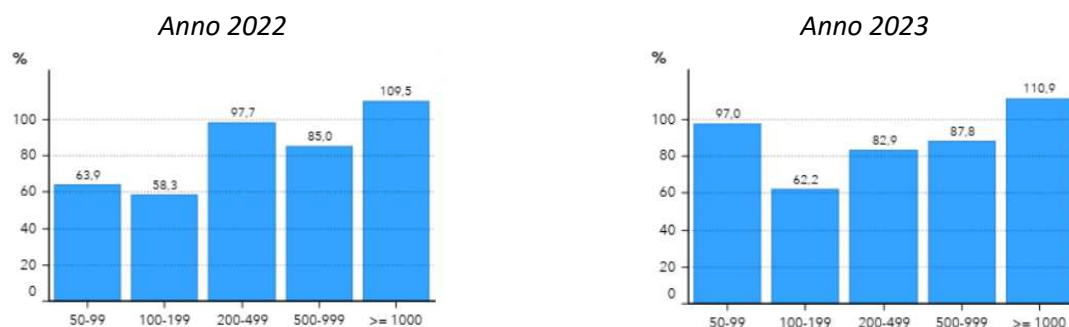


Figura 11 Gender pay gap per la categoria professionale degli *operai* per dimensione dell'impresa, anni 2022 e 2023 - Lazio



10. Conclusioni

In un contesto caratterizzato da forti trasformazioni anche nel mercato del lavoro, come quello attuale, e ispirato a una crescente valorizzazione delle diversità come opportunità di arricchimento, innovazione, progresso culturale e sociale, è fondamentale indirizzare le politiche pubbliche e le strategie aziendali verso la costruzione di una società più inclusiva ed equa.

Negli ultimi anni sono stati compiuti notevoli progressi ma il divario retributivo di genere e la scarsa occupazione femminile continuano a essere una realtà persistente, che penalizza soprattutto le donne.

L'indagine – che analizza i dati forniti dal Ministero del Lavoro e contenuti nei Rapporti biennali del personale maschile e femminile sulla situazione del personale delle imprese pubbliche e private laziali con più di 50 dipendenti, relativamente al biennio 2022-2023 - ha come obiettivo condividere dati e analisi per comprendere in modo approfondito le dinamiche occupazionali e del *gender pay gap* nel Lazio e condividere riflessioni e proposte.

Anche nella nostra Regione permangono squilibri che riguardano l'accesso al lavoro, le opportunità di carriera, le tipologie contrattuali e le retribuzioni.

In particolare, dal report emerge un ricorso massiccio al part-time, prevalentemente da parte delle donne, a fronte di una minore incidenza maschile (le donne che fanno ricorso al part time sono 4 volte più degli uomini). Si rileva inoltre una scarsa presenza femminile nelle posizioni apicali, sebbene in crescita. Similmente, si osserva una maggiore incidenza dei contratti a tempo determinato tra le donne, mentre i contratti a tempo indeterminato risultano più frequentemente stipulati a favore degli uomini.

Queste dinamiche riflettono un modello culturale in cui gli oneri di cura familiare vengono affidati ancora quasi esclusivamente alle donne. Ciò è evidente anche nel dato relativo alle dimissioni dei lavoratori con figli piccoli (0-3 anni), che risultano numericamente più frequenti tra le donne, così come il dato relativo alle assenze dal lavoro: anche in questo caso, le donne usufruiscono in misura maggiore a congedi parentali e aspettative. Tutto ciò solleva interrogativi sull'efficacia delle misure conciliative vigenti, che probabilmente andrebbero potenziate.

Per quanto concerne il divario retributivo, dall'analisi emerge la persistenza del *gender pay gap*. In particolare, la retribuzione media pro-capite delle dirigenti donne diminuisce all'aumentare della dimensione dell'azienda, fenomeno che non si riscontra per gli uomini, per i quali le retribuzioni più alte si registrano proprio nelle imprese di maggiori dimensioni. Nelle imprese più grandi, le donne dirigenti guadagnano in media oltre il 50% in meno rispetto ai colleghi uomini; un andamento simile si osserva anche per le retribuzioni dei quadri.

L'analisi, articolata in - dieci capitoli, fornisce un quadro dettagliato e aggiornato delle dinamiche occupazionali e retributive che caratterizzano il contesto laziale, sia a livello regionale che provinciale. Mette in evidenza le differenze di genere nelle tipologie contrattuali, nell'utilizzo di modalità di impiego flessibili, nell'accesso ai congedi, nella retribuzione e nell'accesso agli strumenti di welfare, tenendo conto del livello di inquadramento, della dimensione aziendale e del settore di appartenenza.

Al fine di definire le migliori strategie di intervento, è fondamentale considerare il metodo con cui vengono raccolti ed analizzati i dati. I rapporti biennali rappresentano una base importante, ma possono essere potenziati introducendo domande più mirate, che consentano di far emergere non solo gli effetti, ma anche le cause delle disuguaglianze.

Tra i possibili interventi finalizzati a ridurre le disparità di genere e a promuovere una maggiore equità nel mercato del lavoro, risulta prioritario garantire un accesso equo ai percorsi di carriera e ai ruoli apicali, superando la segregazione verticale e il divario retributivo di genere. Su questo aspetto, sarà fondamentale il recepimento da parte degli Stati membri, che dovrà avvenire entro il 7 giugno 2026, della direttiva europea sulla trasparenza salariale (Direttiva UE 2023/970), che mira a colmare il divario retributivo di genere nell'Unione Europea, rendendo più trasparenti i criteri di retribuzione e assicurando la parità salariale per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore. La direttiva impone alle aziende di fornire informazioni sulla retribuzione, come la fascia salariale iniziale nelle offerte di lavoro, e riconosce il diritto al dipendente di richiedere informazioni sulla retribuzione media per la propria qualifica.

Occorre, inoltre, migliorare la qualità e l'equità del lavoro flessibile, valorizzando il part-time e – diffondendo modalità di lavoro agile realmente inclusive; è necessario intervenire con percorsi di formazione e orientamento liberi da stereotipi, rafforzando la presenza femminile nelle discipline scientifiche e sviluppando una cultura organizzativa sensibile al genere.

Inoltre, sarebbe auspicabile potenziare, in termini di risorse logistiche, economiche e strutturali, il ruolo di promozione delle pari opportunità svolto dalle Consigliere di parità. Il recepimento, da parte degli Stati membri, delle nuove direttive europee (nn. 1499 e 1500 del 2024), previsto entro il giugno 2026, rappresenterà un passaggio fondamentale per il rafforzamento degli organismi preposti alla parità. Le direttive stabiliscono requisiti minimi per la loro indipendenza, risorse e capacità di azione, inclusa la possibilità di agire in giudizio, e sono finalizzate a garantire una maggiore efficacia nell'applicazione del principio di parità di trattamento, a contrastare le discriminazioni, e a rafforzare le tutele per le vittime, - migliorando l'efficacia degli organismi competenti.