





I QUADERNI REGIONALI DI PARITÀ  
NUOVA EDIZIONE

1







Consigliera di Parità  
**PUGLIA**



# RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN PUGLIA 2022-2023

di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, Codice  
delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6  
della legge 28 novembre 2005, n. 246.

a cura della Consigliera di Parità e della Sezione Statistica  
della Regione Puglia

ERF EDIZIONI

*RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE  
E FEMMINILE IN PUGLIA 2022-2023*

© ERF EDIZIONI

Via Francesco Crispi 5, 70123 Bari

Tutti i diritti riservati

[www.erfedizioni.it](http://www.erfedizioni.it) – [info@erfedizioni.it](mailto:info@erfedizioni.it)

ISBN 979-12-549-0096-3



ERF EDIZIONI



Copertina a cura di  
Massimo Danza

**Coordinamento**

Consigliera di Parità della Regione Puglia: **Lella Ruccia**

**Collaborazioni**

Sezione Statistica della Regione Puglia: Massimo Bianco,  
Emanuele Caldarola, Enrico Cosmo, Rosalina Mastronardi,  
Riccardo Patruno, Tiziana Salice, Alfredo Refaldi  
Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia

**Contatti**

Ufficio della Consigliera di Parità

E-mail: [consigliereparita@regione.puglia.it](mailto:consigliereparita@regione.puglia.it)

<https://regione.puglia.it/web/lavoro-e-formazione/consigliera-di-parita>

## Le Donne e il Lavoro: gli strumenti messi in campo

Abbiamo superato montagne, infranto barriere, compiuto imprese che un tempo sembravano impossibili. Ma esistono ancora muri silenziosi, invisibili e duri da abbattere. Uno di questi è la disparità di genere.

Nonostante i progressi della nostra società, persistono disuguaglianze che colpiscono in modo sproporzionato le donne, soprattutto sul piano economico e lavorativo. La povertà di genere è una realtà concreta, radicata in strutture culturali e sociali che ancora oggi limitano la piena partecipazione femminile al mondo del lavoro e ne aumentano la vulnerabilità.

Vorrei partire da un'osservazione personale.

Non ho mai sentito chiedere ad un uomo di successo: "Ma come fai a fare il padre?"

Eppure, è una domanda che si abbatte come un fulmine su ogni donna che lavora e che, allo stesso tempo, è madre. Una domanda spesso accompagnata da sguardi insinuanti, talvolta anche da parte di altre donne. Come se conciliare maternità e ambizione fosse un'anomalia. Come se il successo al femminile andasse giustificato, spiegato, perfino ridimensionato.

Perché una donna deve "scegliere" tra la carriera e la famiglia, mentre per un uomo questa dicotomia non esiste nemmeno?

Finché continueremo a farci queste domande, nessuna misura sarà mai davvero risolutiva. È il pensiero a dover cambiare. La disparità di genere, come tante altre disparità sociali, restano un fattore culturale prima ancora che economico. Ed è per questo che ritengo si debba partire da qui, dalla trasformazione di questo fattore.

Noi, però, non ci arrendiamo. E in Puglia abbiamo scelto di agire, non solo di parlare. Abbiamo tracciato una rotta concreta per abbattere queste barriere e la stiamo percorrendo con determinazione, passo dopo passo, sin dalla nascita dei bambini e delle bambine, seguendone il cammino di crescita personale, scolastica, lavorativa.

Siamo partiti con percorsi che segnano le vite sin dai primi giorni, parlo del sistema dei Buoni educativi 0-3 anni, una misura fondamentale che ha la doppia funzione di dare a tutte e tutti i bambini la possibilità di accrescere le loro conoscenze, di cominciare a formarsi, di venire incontro alle madri, che siano lavoratrici, studentesse, in cerca di lavoro. Alle madri puntiamo, perché già solo essere madre è un impegno che merita attenzione e sostegno. Con questa misura, noi finanziamo la frequenza di servizi educativi a tempo pieno per bambini da 3 a 36 mesi. La Regione Puglia è tra le poche regioni che ha fatto di questo sistema un cavallo di battaglia importante nella lotta alle disparità.

Sosteniamo le donne attraverso Borse di studio STEM finalizzate ad incentivare la presenza femminile nei corsi universitari tecnico-scientifici. Una misura con cui abbiamo previsto un incremento del 20% dell'importo base per le studentesse in queste discipline. Risultato? Le donne rappresentano oggi il 65% dei beneficiari delle borse di studio.

Passiamo poi al Programma GOL, che è diventato un motore di inclusione per le donne pugliesi: 3 partecipanti su 4 sono donne. Oltre 150 mila sono già le beneficiarie e il 65% delle persone orientate al lavoro, il 64% avviato alla formazione professionale in settori strategici, sono donne.

Certificazione della parità di genere, con cui sosteniamo concretamente le imprese che scelgono di impegnarsi, finanziando le attività propedeutiche al conseguimento della certificazione.

E tra i nostri obiettivi è già pronta una nuova misura: "Connessioni – Women FOR Puglia", un progetto ambizioso che guarda al futuro con cui intendiamo promuovere la formazione, l'innovazione e l'imprenditorialità al femminile in ambiti come ICT, economia circolare e digitale, grazie anche alle "officine" territoriali di impresa, ambiente, tecnologia e orientamento.

Sappiamo che nella nostra regione molto è stato fatto, tuttavia non possiamo cantare vittoria.

Sì, molto è stato fatto, ma molto purtroppo resta ancora da fare.

A cominciare da un'educazione che, sin dai primi giorni di vita, metta tutte e tutti nelle stesse condizioni di partenza.

A cominciare da un cambio di paradigma che smetta di chiedere ad una donna "come fai a fare la madre? Chi ti tiene i bambini?". Ci avete mai fatto caso? È una domanda che si rivolge solo alla madre, mai al padre, come se fosse un genitore secondario, come se l'unica responsabile dei figli fosse la donna. E allora il pensiero va a tutte quelle donne che, spesso senza volerlo, si ritrovano *caregiver* invisibili.

A quelle che, pur con talento e competenza, si vedono superate, escluse, ridotte. Perché hanno un figlio. Perché potrebbero averlo, perché nella maggior parte dei casi sono le donne ad occuparsi dei genitori anziani, delle esigenze familiari. O semplicemente perché sono donne.

I numeri parlano chiaro: il tasso di occupazione femminile, pur in crescita (dal 32,4% al 37% tra il 2020 e il 2024), resta troppo basso. Il part-time involontario e le dimissioni per esigenze familiari colpiscono ancora troppe donne. E nonostante un livello di istruzione superiore a quello maschile, molte continuano a ricoprire ruoli sottodimensionati, a guadagnare meno, ad avere minore stabilità.

Cambiare questo stato di cose non è solo una battaglia per l'equità, è la vera possibilità di sviluppo per tutta la nostra comunità.

Il legame tra successo formativo e reale occupazione è troppo debole: colmarlo significa accendere il motore dell'economia pugliese. Ogni percentuale in più di occupazione femminile è un passo verso una società più giusta, ma anche più ricca, più solida, più lungimirante.

Non solo, una delle più grandi preoccupazioni del momento storico che stiamo vivendo è la denatalità imperante. E come si fa a pensare che questa tendenza possa cambiare se si mette la donna davanti a un bivio? Se le si chiede di scegliere se essere "semplicemente madre" o lavorare, mettere a frutto i suoi studi, le sue competenze, le sue passioni, le sue libertà.

In un'epoca in cui la natalità è ai minimi storici, il lavoro femminile non può e non deve essere un lusso né una concessione. È un diritto. È una necessità. È una sfida collettiva.

E in questa sfida, nessuno può più restare spettatore.

*Sebastiano Leo*  
Assessore all'Istruzione, Formazione e Lavoro  
Regione Puglia

# Politiche di Genere e Lavoro Femminile in Regione Puglia: Strategia, Azioni e Prospettive

L'istituzione dell'Assessorato alle Politiche di Genere presso la Regione Puglia ha rappresentato una svolta significativa nel riconoscimento della centralità delle politiche di pari opportunità come fattore strategico di sviluppo territoriale. Sin dalla sua costituzione, l'assessorato ha promosso un'approfondita analisi statistica e storico-sociale sull'occupazione femminile regionale, evidenziando criticità sistemiche e opportunità di innovazione nell'ambito lavorativo.

A partire da queste evidenze, è stato deciso di orientare le politiche di genere verso azioni specifiche e strutturate sul lavoro femminile, con l'obiettivo di valorizzare il potenziale delle donne pugliesi in un'ottica di equità, inclusione e crescita sostenibile.

Questa traiettoria strategica è perfettamente allineata con l'Agenda di Genere –strumento programmatico regionale concepito nel quadro della programmazione dei fondi europei 2021-2027 – che definisce un insieme integrato di misure finalizzate alla parità di genere in ambiti chiave quali:

- Occupazione femminile, con focus sui settori produttivi emergenti
- Conciliazione tra vita professionale e vita privata
- Promozione dell'imprenditorialità femminile
- Sviluppo del welfare aziendale e territoriale

La strategia si articola in sei aree tematiche interconnesse:

1. Qualità della vita
2. Istruzione e formazione
3. Competitività e innovazione

4. Lavoro di qualità
5. Contrasto alla violenza di genere
6. Governance, partecipazione e rimozione degli stereotipi

Tra le misure operative previste, spiccano:

- L'introduzione della Valutazione di Impatto di Genere (VIG) nell'iter di tutte le politiche pubbliche regionali
- Il sostegno concreto agli investimenti femminili, anche attraverso fondi strutturali e nazionali
- La connessione strategica con altri strumenti di programmazione, tra cui la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile

In tale cornice, e grazie alla sinergia tra l'Assessorato alle Politiche di Genere, la Cabina di Regia dell'Agenda e il contributo prezioso della Consigliera Regionale di Parità, è stata avviata nel 2025 un'azione pilota di monitoraggio, ascolto e valorizzazione delle esperienze legate al lavoro femminile in Puglia.

Come primo passo operativo è stata promossa la Call for Best Practice "nogendergap" 2025, con l'intento di:

- Individuare e valorizzare buone pratiche territoriali volte a promuovere l'occupazione femminile e l'inserimento professionale
- Favorire la formazione delle donne nelle discipline STEM, ancora poco rappresentate
- Contrastare il divario retributivo di genere e le discriminazioni nel mondo del lavoro

L'iniziativa si è rivolta a una pluralità di attori: enti pubblici, imprese, soggetti del terzo settore e stakeholder privati, invitati a condividere esperienze virtuose legate all'ingresso, alla permanenza e alla progressione nel mercato del lavoro femminile, nonché ai modelli di conciliazione vita-lavoro e alle politiche inclusive attivate.

Le esperienze raccolte sono state selezionate attraverso un processo partecipativo e trasparente, contribuendo alla definizione di nuove misure regionali per il lavoro femminile e alimentando un percorso di policy più ampio, fondato sulla concretezza e sulla replicabilità degli interventi.

La fase conclusiva del progetto è stata celebrata con l'evento pubblico "Donne & Lavoro", tenutosi il 12 giugno 2025, durante il quale è stato presentato ufficialmente il Protocollo d'Intenti: un documento condiviso, frutto di elaborazione collettiva, destinato a fungere da base programmatica per le future politiche regionali in materia di parità di genere e occupazione.

Il protocollo rappresenta un impegno politico e istituzionale volto a garantire continuità all'azione intrapresa, lasciando alla prossima legislatura un patrimonio di idee, esperienze e obiettivi da cui proseguire con slancio e determinazione.

*Serena Triggiani*  
Assessora alle Politiche di Genere  
Regione Puglia



## Donne e Lavoro, una sfida decisiva per l'economia pugliese

L'attuazione dell'Agenda di Genere (Strategia regionale per la parità di genere approvata nel 2021 dalla Giunta regionale), nel quadro della programmazione 2021-2027 dei fondi europei, assume un carattere particolarmente strategico nell'ambito della promozione di policy volte all'incremento dell'occupazione femminile, della conciliazione vita lavoro, e del welfare aziendale.

Nell'ambito dell'obiettivo di policy *Per un lavoro di qualità*, la Strategia regionale, realizzata a cavallo fra due programmazioni, ha posto l'accento sulla necessità di ragionare in termini di integrazione fra politiche di welfare, lavoro, formazione e sviluppo economico, al fine di produrre un più virtuoso *matching* fra domanda e offerta di lavoro femminile.

L'Istat ha certificato nel 2024 un aumento dell'occupazione femminile in Italia al 53,3% contro il 71,1% degli uomini. La media europea di occupazione femminile è del 70%.

Nel primo trimestre 2024, in Puglia, il tasso di occupazione femminile ha raggiunto il traguardo importante del 38,2%, lievemente superiore a quello del Mezzogiorno (37%), più basso di quello nazionale (52,7%) con una flessione nel secondo e terzo trimestre del 2024 che vede l'occupazione femminile scendere al 37,5%. In termini assoluti si tratta di circa mille donne "inattive", che sono uscite dal mondo del lavoro e che non si sono messe neppure a trovare un nuovo impiego (infatti il numero delle disoccupate è diminuito).

Se nel corso del 2020 la pandemia ha penalizzato soprattutto le prospettive lavorative delle donne, gravate anche dalle accresciute difficoltà di conciliazione fra carichi familiari e vita lavorativa, come

mostrato nell'analisi condotta periodicamente dalla Banca d'Italia, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dall'Anpal, l'occupazione femminile è tornata ad aumentare a partire dalla seconda metà del 2021.

Nell'ultimo anno e mezzo secondo dati Istat, quasi il 40 per cento dei nuovi posti di lavoro in Italia, sono stati occupati da donne, una quota superiore di 2,5 punti percentuali rispetto al biennio 2018-2019. In Puglia, l'occupazione è cresciuta del +3,4% nel secondo trimestre del 2024, ma è una crescita prevalentemente maschile, frutto delle politiche di investimento a favore del mondo delle imprese che hanno goduto di una robusta strategia di sviluppo da parte di Regione Puglia.

Anche il recente report di Banca d'Italia, ha sottolineato come la Puglia si confermi una regione fortemente dinamica che ha registrato un ragguardevole rimbalzo post-Covid e un incremento del Pil pro-capite significativo, grazie agli investimenti pubblici, ma il capitale umano femminile è ancora inchiodato a una occupazione del 37% che sarebbe «una miniera». Se si portasse infatti, la quota di lavoratrici al livello di quello nazionale, secondo Banca d'Italia, il Pil della Puglia aumenterebbe a due cifre.

I dati ISTAT del secondo trimestre 2024 evidenziano che le donne italiane occupate rappresentano solo il 53,6% della forza lavoro, mentre gli uomini raggiungono il 71,1%, una differenza di quasi 20 punti percentuali. Questo divario, analizzato nel Rapporto ASviS 2024, rimane uno degli ostacoli principali alla parità di genere in Italia.

L'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, esaminando il Goal 5 dell'Agenda 2030 dedicato alla Parità di Genere, rileva che l'Italia è scesa al 87° posto su 146 Paesi nel Global Gender Gap Report.

Nonostante i progressi occupazionali, l'Italia rischia di non centrare due obiettivi fondamentali per la parità di genere:

- ridurre, entro il 2026, a meno di 10 punti percentuali il divario occupazionale tra donne con figli piccoli e donne senza figli;
- dimezzare, entro il 2030, il divario occupazionale di genere rispetto al 2019.

Questi risultati appaiono in contrasto con i dati sull'istruzione, che premiano le donne: l'abbandono scolastico precoce è più frequente

tra i ragazzi (13,1%) rispetto alle ragazze (7,6%) e, tra i giovani di 25-34 anni, il 37,1% delle donne ha completato l'istruzione terziaria, contro il 24,4% degli uomini. Le donne studiano e si formano di più e il tasso di occupazione è in crescita, ma non è sufficiente a superare i gap e i limiti per lo più culturali, che frenano le opportunità di avanzamento professionale. Il lavoro di cura non retribuito – come la maternità e l'assistenza a bambini, anziani o persone con disabilità – grava ancora sulla componente femminile della popolazione, mantenendo un divario occupazionale e professionale troppo ampio nel nostro Paese.

I dati relativi alla Puglia confermano l'incidenza del livello di istruzione sul vantaggio occupazionale per quanto riguarda le donne. Ben il 70,7 % delle donne occupate in Puglia (dati Istat 2023) ha conseguito la laurea e un diploma di post laurea, il 39,5% è diplomata.

Per quanto riguarda gli strumenti di condivisione dei carichi di cura familiari, la Puglia è migliorata (dato Istat 2022) e ha superato, negli ultimi 3 anni, la soglia psicologica del 20%, collocandosi al 20,6% di posti di asili nido (fascia 0-2), ancora lontana però dalla media europea del 33% che nessuna regione del Mezzogiorno ha raggiunto, a differenza di 9 regioni del nord Italia.

Ciò conferma l'analisi che a frenare la partecipazione delle donne al lavoro sono in gran parte due fattori: una inadeguata condivisione dei carichi di cura familiari e un welfare aziendale non favorevole alla conciliazione, che andrebbe invece maggiormente incentivato, anche per le imprese che hanno ottenuto la certificazione di genere. Su questi aspetti occorre rilanciare un quadro di policy efficace.

*Titti De Simone*

Consigliera per l'attuazione del programma di governo  
con delega all'Agenda di Genere della Regione Puglia

## Politiche pubbliche e occupazione femminile

Puntare ad un aumento dell'occupazione femminile ha, per le politiche pubbliche, una duplice finalità. La prima è certamente quella di far crescere le nostre società dal punto di vista dei diritti delle persone, soprattutto per quanto riguarda l'inclusione lavorativa e le pari opportunità, nella prospettiva dell'attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Una finalità altrettanto importante è quella di sostenere, attraverso una maggiore partecipazione della componente femminile al mercato del lavoro, la creazione di nuove risorse, capacità e creatività per lo sviluppo economico, promuovendo la transizione ad assetti globalmente più maturi dei nostri sistemi socioeconomici.

Questo secondo aspetto è trattato in modo molto interessante dal recente *Employment Outlook 2025* dell'OCSE<sup>1</sup>. Nel Rapporto, la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro viene individuata come una delle sfide cruciali della fase che si sta aprendo. L'invecchiamento della popolazione sta cambiando in profondità le società e i mercati del lavoro, specialmente nei Paesi OCSE, dove l'indice di dipendenza degli anziani crescerà notevolmente nei prossimi decenni. Questo fenomeno ha un impatto altissimo sulla consistenza delle forze di lavoro e pone grandi sfide per il benessere, la coesione sociale e la crescita della produttività. Senza nuove politiche e senza l'adozione di una visione più adeguata alle trasformazioni in atto, il prodotto interno lordo per abitante diminuirà e si ridurrà la capacità

<sup>1</sup> OECD (2025), *OECD Employment Outlook 2025. Can We Get Through the Demographic Crunch?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>.

dei nostri sistemi socioeconomici di produrre benessere economico e inclusione sociale. Per contrastare questa tendenza, l'OCSE individua come perno dell'azione pubblica un maggiore coinvolgimento (armonico e rispettoso dei diritti) dei segmenti della popolazione oggi meno presenti sul mercato del lavoro: anziani (in buona salute e disposti a mettere la loro esperienza al servizio della crescita delle comunità), giovani NEET (non impegnati in attività di istruzione, lavoro o formazione), nuovi cittadini generati da processi di immigrazione governati e socialmente sostenibili e appunto donne. Secondo il Rapporto, ridurre il divario occupazionale di genere potrebbe incrementare, annualmente, il prodotto interno lordo per abitante dello 0,2% e oltre.

Servono dunque politiche per garantire alle donne parità salariale, maggiore occupazione, accesso a percorsi di istruzione oggi parzialmente preclusi (in particolare nelle discipline STEM, *Science, Technology, Engineering and Mathematics*), sostegni più efficaci all'imprenditorialità femminile. Questo implica fra l'altro la creazione nelle aziende di ambienti proattivi rispetto al tema della parità di genere e l'ampliamento di servizi accessibili e qualificati di assistenza.

L'urgenza di rafforzare queste politiche è resa evidente dal fatto che, nonostante i progressi, le donne continuano a ricevere salari più bassi, lavorare meno ore retribuite e svolgere più attività non pagate rispetto agli uomini. Il divario di genere è certamente più accentuato nelle regioni meno sviluppate, ma investe in modo imponente tutti i sistemi economici e sociali, anche nei Paesi e nelle regioni più sviluppate.

Consideriamo ad esempio la situazione complessiva dell'Unione Europea, guardando i dati di EUROSTAT sui tassi di occupazione<sup>2</sup>. Per il complesso dell'Unione, nel 2024 il tasso di occupazione maschile è del 75,3% mentre il tasso di occupazione femminile è del 66,2%. Lo Stato dell'Unione Europea con il tasso di occupazione femminile più elevato è l'Olanda (78,9%), ma perfino per questo Paese il divario di genere non è trascurabile, considerando che il tasso di occupazione maschile è dell'85,7%. L'Italia ha, nel suo complesso, una performan-

<sup>2</sup> Il tasso di occupazione è il rapporto percentuale tra gli occupati di una determinata classe d'età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale della stessa classe d'età.

ce molto deludente rispetto a questa variabile: il tasso di occupazione femminile è del 53,3%, con una differenza rispetto al tasso di occupazione maschile di quasi 18 punti percentuali. Volendo (con indubbio ottimismo della volontà) interpretare in positivo questo dato, esistono – nella prospettiva del Rapporto OCSE – margini molto elevati per accrescere la capacità produttiva del nostro Paese, stimolando una maggiore partecipazione della componente femminile al mercato del lavoro.

Restringendo l'attenzione alle nostre regioni, i dati più recenti confermano i progressi raggiunti dalla Puglia, ma anche l'ampiezza del lavoro istituzionale e politico che rimane da svolgere, attraverso misure economiche e sociali più forti e sempre più mirate. Usando nuovamente i dati di EUROSTAT, che ci consentono utili comparazioni fra le regioni europee, l'occupazione femminile in Puglia dal 2020 al 2024 è cresciuta in modo molto consistente: l'11,2%, ben al di sopra della media europea. La crescita è nettamente superiore rispetto a quella registrata per l'occupazione maschile (6,4%). Rimane però molto rilevante il divario fra il tasso di occupazione femminile in Puglia (37,6%), la media nazionale (53,3%) e la media dell'Unione Europea (66,2%).

Questi dati permettono di definire con chiarezza i nuovi campi di azione delle politiche pubbliche. È decisivo accrescere lo spazio dedicato alle misure dirette a rafforzare la posizione delle forze femminili sul mercato del lavoro – ossia la loro occupabilità, la loro condizione lavorativa e le loro competenze – ottenendo impatti concreti sui tassi di occupazione. Questo implica la necessità di rafforzare ed estendere il carattere integrato delle politiche per il lavoro della Regione Puglia, centrandole sulle esigenze proprie dei diversi segmenti di destinatari e in primo luogo della componente femminile.

Un impegno importante di queste politiche è il superamento degli stereotipi di genere. Questo aggiunge una dimensione culturale e sociale alla prospettiva dell'azione pubblica nel campo delle pari opportunità. Una recente indagine dell'ISTAT<sup>3</sup> mostra la diffusione di stereotipi ancora molto diffusi, anche fra i più giovani, su alcuni temi importanti per il lavoro e l'istruzione (oltre che su questioni importan-

<sup>3</sup> ISTAT (2025), *Stereotipi sui ruoli di genere: il punto di vista di ragazze e ragazzi*, Statistica Today del 25 luglio 2025, Roma.

ti per comprendere le radici sottoculturali della violenza di genere). L'indagine è stata svolta presso ragazzi e ragazze fra 11 e 19 anni.

- Il 21,2% degli intervistati pensa che “i ragazzi siano più portati delle ragazze nelle materie scientifiche, ingegneristiche e tecnologiche”. La differenza tra i sessi nelle risposte è di circa 16 punti percentuali: è d'accordo il 29,1% dei maschi, contro il 12,9% delle femmine. È uno stereotipo grave, perché è alla radice di un meccanismo di esclusione che limita le opportunità professionali delle donne, specialmente in campi ad alta crescita potenziale basate sull'applicazione di tecnologie tecniche e scientifiche. È interessante il dato rilevato secondo cui avere una madre più istruita, con laurea o dottorato, riduce l'incidenza dello stereotipo.
- L'idea secondo cui “avere successo nel lavoro sia più importante per l'uomo che per la donna” è un altro stereotipo relativamente diffuso e particolarmente negativo, perché si basa sulla convinzione secondo cui la realizzazione personale di una donna sia centrata sulla maternità e la cura della famiglia, piuttosto che sulla crescita e l'affermazione professionale. Questo stereotipo è meno diffuso rispetto al precedente (14,6%) ed è molto differenziato tra ragazzi e ragazze: è d'accordo il 22,0% dei maschi e il 6,7% delle femmine.
- Altro stereotipo (altrettanto negativo) riguarda l'opinione secondo cui la donna trovi realizzazione solo nella cura della casa e della famiglia. L'idea tradizionale è che le responsabilità domestiche, come cucinare, pulire o prendersi cura dei figli, siano compiti esclusivamente femminili. Questo pregiudizio viene condiviso dal 24,9% degli intervistati, il 30,4% dei maschi e il 19,2% delle femmine. Al crescere dell'età, la condivisione del pregiudizio secondo cui gli uomini siano meno adatti alle cure domestiche si riduce. Anche in questo caso, avere una madre laureata riduce l'incidenza dello stereotipo.

La Regione Puglia sta attuando con impegno misure adatte a ribaltare, nei fatti, questi stereotipi. Ad esempio, gli interventi condotti nell'ambito del Programma Regionale FESR FSE+ Puglia 2021-2027 (e in particolare dell'Obiettivo Specifico 4.5, relativo al miglioramento della qualità, dell'inclusività, dell'efficacia e dell'attinenza al mercato del lavoro dei sistemi di istruzione e di formazione) contribuiscono

ad innalzare le competenze delle donne anche attraverso percorsi di orientamento scolastico e universitario, in particolare verso le discipline STEM. Un obiettivo analogo riguarda la crescita della partecipazione femminile ai corsi degli Istituti Tecnologici Superiori (ITS). In questa direzione vanno anche le misure dedicate alla promozione e al sostegno delle imprese a partecipazione femminile.

In questo contesto, potenziare e specializzare le azioni di orientamento in funzione delle esigenze dei destinatari è una chiave per impostare misure specificamente dedicate ad accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Punti Cardinali è una iniziativa rivolta dalla Regione Puglia alle istituzioni e agli attori territoriali, con l'obiettivo di potenziare il servizio di orientamento al lavoro delle persone a livello locale, tramite la creazione di reti che rafforzano i servizi per l'impiego. Punti Cardinali cerca di aumentare la capacità di intercettare le esigenze del mercato del lavoro del territorio, nonché di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione e di lavoro, attraverso laboratori di orientamento e job days. L'iniziativa cerca di creare una "comunità orientativa educante", caratterizzata da una forte responsabilità sociale di tutti gli attori coinvolti nello sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio.

La rilevanza di questa iniziativa è fra l'altro confermata dal successo della sua edizione più recente. Il tour di presentazione del bando "Punti Cardinali For Work. Punti di orientamento per la formazione e il lavoro" ha attraversato l'intero territorio regionale e ha coinvolto attivamente più di 110 rappresentanti delle amministrazioni locali e oltre 200 stakeholder del mondo dell'orientamento, dell'istruzione e della formazione. Il bando "Punti Cardinali For Work" costituisce un investimento strategico nei servizi di orientamento professionale e scolastico. Esso sostiene le comunità territoriali nell'adozione di strategie efficaci per prevenire e contrastare l'abbandono scolastico e per facilitare la transizione verso la formazione e il lavoro. Con una dotazione finanziaria di 15 milioni di euro a valere sul Programma Regionale Puglia FESR-FSE+ 2021-2027, il bando finanzia laboratori, giornate di orientamento al lavoro, sportelli di ascolto, attività di animazione territoriale – con un'attenzione particolare alle tematiche legate all'occupazione e alla parità di genere – ed eventi di promozione delle opportunità formative e occupazionali.



In generale, questa iniziativa prosegue lo sforzo – messo in atto anche attraverso percorsi come quelli di Agenda per il Lavoro e Reti partecipative – della Regione Puglia per costruire le politiche in base alle esigenze dei destinatari, coinvolgendo, secondo un metodo partecipativo, comunità territoriali, scuole, sindacati, organizzazioni datoriali, Università, ITS, Enti di Formazione ed altri organismi. Le politiche pubbliche vanno impostate e attuate ascoltando le esigenze delle comunità territoriali, dei cittadini e degli attori economici e sociali, nonché condividendone la conoscenza, le percezioni e le esperienze. Questo è particolarmente vero per le politiche relative alle pari opportunità lavorative, in cui l'intervento propriamente "economico" sul funzionamento del mercato del lavoro si intreccia ad una dimensione sociale, culturale e personale di grande rilevanza.

Va anche ricordato che la Regione Puglia sta attuando uno degli strumenti in questo momento più importanti per sostenere la crescita occupazionale, il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL). Al 31 dicembre 2024, la Regione ha preso in carico 292.929 persone, con una fortissima accelerazione nell'ultimo anno<sup>4</sup>. Il 53,9% delle persone prese in carico è di genere femminile: è una percentuale consistente, ma va detto che la quota delle donne partecipanti a GOL in Puglia è inferiore alla media nazionale (55,6%) ed è molto lontana dai valori registrati per regioni come l'Emilia-Romagna (58,4%), il Veneto (58%) e la Lombardia (57,5%). In Puglia sembra quindi inferiore alle altre regioni (anche se leggermente) la propensione delle donne a partecipare ad azioni di sostegno alla partecipazione al mercato del lavoro. I partecipanti al Programma GOL sono stati coinvolti in attività di reinserimento lavorativo (39,9%), di *upskilling* (30,6%), di *reskilling* (27,2%) e di inclusione lavorativa (2,3%).

Le politiche di riduzione del divario occupazionale devono, oltre che ampliare le forze di lavoro femminili attive, contribuire a superare la condizione di inattività di una quota importante della popolazione femminile, condizione spesso legata a necessità di cura. In quest'ambito, la Regione Puglia attua già da tempo il Sistema integrato di educazione e istruzione "Zerosei", che include l'erogazione di voucher

<sup>4</sup> INAPP, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2025), *Attuazione del Programma GOL Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori. Nota di monitoraggio (dati al 31/12/2024)*, Roma.

alle famiglie per l'accesso ai servizi educativi e di cura rivolti ai bambini entro i sei anni. Rimangono anche fondamentali la qualità e la flessibilità degli ambienti aziendali per consentire un adeguato equilibrio tra vita e lavoro.

In sintesi, l'obiettivo delle pari opportunità lavorative nella nostra regione ha una rilevanza primaria e crescente, tenuto conto dell'esigenza di recuperare un ritardo strutturale ancora consistente, di ampliare la sfera dei diritti delle persone e di promuovere, contrastando lo "scoraggiamento" di una parte consistente della popolazione femminile a presentarsi sul mercato del lavoro, una nuova dinamica di crescita e di benessere per l'intera comunità regionale. L'azione regionale integra, per conseguire questo obiettivo, tutte le possibili leve di intervento economico e sociale, attuando misure di politica attiva del lavoro specifiche per la componente femminile, di contrasto a condizioni lavorative e retributive insoddisfacenti, di conciliazione tra vita e lavoro.

*Avv. Silvia Pellegrini*  
Direttrice del Dipartimento  
Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione  
Regione Puglia

## Le politiche di genere: una rivoluzione necessaria

Per secoli, la donna è rimasta ai margini della Storia, della cultura e della vita pubblica. Come scriveva Virginia Woolf, la sua presenza nel mondo è stata spesso confinata al ruolo di musa ispiratrice, privata però di un'effettiva voce nel processo di costruzione storica, culturale e sociale. Eppure, proprio il cammino di emancipazione femminile rappresenta uno dei più significativi progressi nel campo dei diritti umani e civili, con ricadute positive sull'intero tessuto della società nella sua organizzazione, come l'abbiamo costruita sino ad oggi, nonostante le resistenze a ogni cambiamento.

La lunga lotta per il riconoscimento della donna come destinataria di diritti e, non solo di "doveri d'amore", ha avuto come obiettivo la demolizione di un modello patriarcale che la relegava al ruolo di "minorata sociale". Ma il passaggio dalla rivendicazione per le discriminazioni subite per la propria identità sessuale, rispetto al modello maschile predominante, alla domanda di un riconoscimento della propria e specifica identità sociale ha spostato l'asse di intervento verso ciò che oggi definiamo Discriminazione di Genere come Discriminazione Sociale con tutto ciò che comporta a livello di responsabilità collettiva per il riconoscimento di una persistente ingiustizia nella redistribuzione delle ricchezze, largamente intese come possibilità e risorse necessarie ad assicurare la libertà di autodeterminazione di ogni singolo individuo.

L'uguaglianza di genere non è solo un traguardo per le donne, ma una condizione necessaria per una società equa, capace di valo-

rizzare pienamente le competenze, le aspirazioni e la libertà di ogni individuo, indipendentemente dal genere.

Oggi assistiamo a una crescente assertività femminile. Sempre più donne riescono ad affermarsi nei contesti professionali, affettivi e sociali, sostenute da un cambiamento culturale profondo, anche se non uniforme. In ambienti culturalmente stimolanti, la donna acquisisce consapevolezza di sé e dei suoi diritti, si emancipa dallo stereotipo che la vuole confinata al ruolo domestico inteso come sua priorità e "destino anatomico", e rielabora la propria identità in modo autonomo e critico.

Tuttavia, la società continua a porre ostacoli significativi. La narrazione dominante continua a insinuare dubbi sulla possibilità che una donna possa conciliare pienamente carriera e famiglia senza "rinunciare" a qualcosa: la pressione a dover scegliere, o peggio, il ricatto implicito di dover essere "meno competitiva" per potersi realizzare su più piani, è il sintomo di un sistema ancora profondamente ancorato a schemi diseguali.

In questo senso, l'uguaglianza formale garantita dalla legge spesso non coincide ancora con una reale parità sostanziale: questa la forza della visione della Costituzione quando impone la rimozione "di fatto" di ogni ostacolo alla eguaglianza tra i cittadini e le cittadine italiane.

Per questo motivo, parlare di pari opportunità non può essere considerato un discorso superato, ma al contrario, resta oggi più che mai necessario. Non si tratta solo di creare leggi, ma di costruire una cultura inclusiva, in grado di garantire a tutte le donne — indipendentemente dal contesto sociale e culturale — il diritto alla libera autodeterminazione, principio fondamentale di ogni ordinamento democratico.

In tale prospettiva, vale la pena richiamare il concetto per il quale il genere non coincide con il "femminile", ma designa la relazione tra donne e uomini, e i ruoli e poteri che ne derivano. Il genere è un sistema che struttura le relazioni sociali, personali e istituzionali, e per questo è strettamente legato alla distribuzione del potere e delle risorse. Dove c'è disparità, vi è sempre una discriminazione, un meccanismo che silenziosamente emargina e priva di valore chi non si conforma al modello dominante: la sfida della parità di genere non riguarda soltanto le donne, ma l'intero assetto sociale. Solo attraverso un'autentica revisione degli stereotipi, la rimozione degli ostacoli culturali

e materiali e l'impegno attivo nelle politiche di genere, sarà possibile costruire una società realmente giusta, inclusiva e rispettosa delle diversità.

La consapevolezza della profonda influenza che il genere esercita sulla vita sociale e individuale, rende evidente un punto cruciale: la necessità di conoscere a fondo la realtà delle disuguaglianze. Non basta, infatti, riconoscere l'esistenza di una disparità, ma occorre indagarla, misurarla e monitorarla con strumenti concreti e affidabili, per poter intervenire in modo mirato e incisivo.

In particolare, i luoghi dove il divario di genere si manifesta con maggiore evidenza sono il lavoro e la distribuzione della ricchezza. Le donne continuano a essere sottorappresentate nei ruoli apicali, a percepire salari inferiori, a parità di mansioni, e a essere maggiormente impiegate in lavori precari, sottopagati o non riconosciuti. A ciò si aggiunge il fenomeno del gender pay gap, ovvero la differenza retributiva media tra uomini e donne, che rappresenta un indicatore chiave delle disuguaglianze sistemiche in ambito economico.

Ma non solo: la ricchezza — intesa come accesso a reddito, beni, opportunità e potere decisionale — oggi, è ancora concentrata in larga parte nelle mani maschili. Le donne, anche quando lavorano, hanno meno accesso ai meccanismi di accumulo del capitale, sono penalizzate nella progressione di carriera e nei percorsi pensionistici, proprio perché si trovano a dover fronteggiare scelte obbligate tra lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito.

A completare il quadro delle disparità, va evidenziato un ulteriore aspetto spesso sottovalutato, ma decisivo: la sottovalutazione sistemica delle soft skill, ovvero delle competenze trasversali relazionali, organizzative, comunicative ed empatiche, che, pur risultando fondamentali per il buon funzionamento dei contesti lavorativi, non trovano un corrispettivo nel riconoscimento economico o professionale.

Questa dinamica genera una doppia penalizzazione per le lavoratrici: da un lato, si trovano ad esercitare un carico aggiuntivo, spesso implicito, di "lavoro relazionale"; dall'altro, vedono queste mansioni trattate come naturali o scontate, anziché come espressione di competenze specifiche, da valorizzare e incentivare.

È la logica che ritorna del "dovere materno" trasposto nell'ambito lavorativo: curare l'ambiente, ascoltare, mediare — tutte azioni che,

seppur strategiche, non vengono remunerate né premiate –. Questa invisibilità delle soft skill rientra nella più ampia mancanza di riconoscimento del lavoro femminile nella sua complessità e contribuisce a spiegare perché, a parità di risultati e valore aggiunto, le donne siano meno promosse, meno pagate e meno rappresentate nei ruoli decisionali.

Per superare questo squilibrio, è necessario ridefinire i criteri di valutazione del merito e del valore professionale, incorporando in modo strutturale le competenze trasversali nei sistemi di riconoscimento. Le aziende devono imparare a misurare e valorizzare ciò che oggi non vedono, costruendo indicatori che premino anche la leadership empatica, la capacità di costruire coesione, la resilienza relazionale e la gestione inclusiva dei gruppi di lavoro.

Per affrontare tutto questo, è fondamentale sviluppare un approccio di misurazione e monitoraggio del fenomeno, che oggi si consolida con lo strumento della certificazione di genere insieme al rapporto sulla occupazione femminile e maschile, oggetto della presente indagine: raccogliere dati disaggregati per genere, monitorare le politiche pubbliche in chiave paritaria, costruire indicatori che tengano conto non solo dell'uguaglianza formale, ma anche di quella sostanziale, costituisce un modello di mainstreaming di genere: solo così si può fotografare con precisione il fenomeno, individuare i meccanismi di esclusione e intervenire con azioni di riequilibrio efficaci.

Munirsi di attrezzi come l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, istituito dalla Regione Puglia e di cui la Consigliera di Parità fa parte insieme agli altri stakeholder, coltivare l'Osservatorio contro le Discriminazioni di Genere nel Lavoro, fortemente voluto dall'Ufficio di Consigliera di Parità di Regione Puglia, istituito negli anni e a cui è necessario dare continuità e azione, costituisce un esempio di mainstreaming di genere nell'approccio alle politiche del lavoro.

Alla luce di quanto emerso, appare evidente che la promozione della parità di genere non può prescindere da un'attenta indagine e misurazione dei fenomeni discriminatori, soprattutto nei settori chiave del lavoro e della redistribuzione della ricchezza.

Conoscere significa rendere visibile e rendere visibile significa responsabilizzare.

L'indagine condotta sulle imprese pugliesi per il biennio 2022–2023 restituisce un quadro articolato del mercato del lavoro regionale,

con particolare attenzione alla composizione settoriale e alle dinamiche di genere.

La maggior parte delle imprese che hanno partecipato alla rilevazione sono di dimensioni medio-grandi: l'84,5% conta almeno 50 dipendenti, requisito che le rende obbligate alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. I settori maggiormente rappresentati sono le Attività Manifatturiere (22,8%), il Commercio (14,6%), la Sanità e Assistenza Sociale (12,9%) e le Costruzioni (10,8%). In generale, questi comparti sono dominati da imprese più strutturate, fatta eccezione per il settore edile, dove si registra una presenza significativa di piccole aziende.

Dal punto di vista occupazionale, i dati confermano un'evidente segmentazione di genere.

I comparti della Sanità, dell'Istruzione, delle Attività Professionali e dei Servizi di Alloggio e Ristorazione presentano una spiccata prevalenza di lavoratrici, mentre i settori delle Costruzioni, del Manifatturiero, dei Trasporti e della Fornitura Acqua/Rifiuti sono caratterizzati da una predominanza maschile. In particolare, il settore Sanità e Assistenza Sociale rappresenta il principale bacino occupazionale per le donne, assorbendo oltre il 30% dell'occupazione femminile rilevata, mentre le Attività Manifatturiere si confermano il fulcro dell'occupazione maschile, con oltre il 24% degli uomini impiegati.

Questa polarizzazione settoriale si intreccia con la distribuzione per dimensione aziendale: le imprese di maggiori dimensioni, pur essendo numericamente minoritarie (solo il 9% supera i 350 dipendenti), rappresentano il principale motore occupazionale della regione, impiegando quasi la metà dei lavoratori totali e oltre il 57% delle donne occupate.

Al contrario, le piccole imprese presentano una composizione di genere meno bilanciata e un impatto quantitativamente inferiore sul mercato del lavoro.

Nel complesso, l'indagine offre una lettura strutturata e approfondita delle disparità di genere nel mercato del lavoro pugliese, evidenziando come la combinazione tra settore economico e dimensione aziendale influenzi fortemente le opportunità occupazionali, la distribuzione di ruoli e le prospettive di carriera per uomini e donne.

L'esperienza pugliese, documentata dal rapporto 2022-2023 come elaborato con l'apporto dell'Ufficio di Statistica di Regione Puglia, rappresenta un caso paradigmatico. Pur a fronte di livelli di istruzione femminili superiori a quelli maschili, le donne continuano a registrare un tasso di occupazione significativamente più basso (37,6% contro il 64,9% maschile).

Si tratta di un paradosso sociale ed economico, che pone interrogativi urgenti sull'effettiva funzionalità del nostro sistema nel valorizzare il capitale umano femminile.

La misurazione delle disuguaglianze, inoltre, consente di cogliere la complessità del fenomeno: non si tratta solo di quante donne lavorano, ma dove lavorano, in che condizioni, con quale riconoscimento economico e professionale. L'analisi verticale e orizzontale della segregazione lavorativa mostra una struttura fortemente rigida: le donne sono iper-concentrate nei settori della cura e dell'istruzione, quasi assenti in quelli a più alta intensità economica e tecnologica, e sottorappresentate nelle posizioni apicali.

Il cosiddetto "soffitto di cristallo", che impedisce alle donne di accedere ai ruoli dirigenziali, è solo uno degli effetti di un sistema che distribuisce in modo iniquo le opportunità di carriera, il tempo lavorativo e, in ultima analisi, la ricchezza. Anche quando la parità nelle assunzioni viene raggiunta, come nel caso delle operaie pugliesi (49% nel 2023), la qualità del contratto e l'accesso ai benefici retributivi restano marcatamente sbilanciati: le donne sono più precarie, lavorano meno ore, ricevono meno straordinari, premi o superminimi. Questo si traduce in una retribuzione annua più bassa, e quindi in una minore autonomia e sicurezza economica.

Inoltre, l'analisi territoriale mostra che il divario di genere non è uniforme.

Alcune province, come Foggia e Lecce, mostrano segnali di maggiore equilibrio, mentre altre — come Taranto, Brindisi e Barletta-Andria-Trani — evidenziano squilibri profondi. Questo dimostra che anche le politiche locali, la dimensione d'impresa e le condizioni infrastrutturali (come i servizi di cura) incidono fortemente sull'effettiva possibilità per le donne di accedere al lavoro in modo stabile e dignitoso.

In definitiva, affrontare il divario di genere nel lavoro e nella redistribuzione della ricchezza significa partire dai dati per abbattere stere-



otipi, progettare interventi mirati, riconoscere il valore economico del lavoro femminile e garantire la piena cittadinanza economica delle donne. Solo così potremo superare il modello attuale, che penalizza le scelte delle donne e, in ultima istanza, impoverisce l'intera società.

*"Promuovere il lavoro delle Donne non significa accettare la mera annessione delle Donne a un mondo del lavoro costruito intorno al soggetto maschile, né rimuovere il carattere plurale che si nasconde dietro l'universo femminile"* (L. Corazza, *Il lavoro delle Donne? Una questione redistributiva*; Ed. F. Angeli)

Lella RUCCIA

Consigliera di Parità della Regione Puglia

# Introduzione

Nell'edizione relativa al biennio 2022/2023, il rapporto biennale sulla situazione del personale nelle aziende della Puglia, redatto dall'Ufficio Regionale della Consigliera di Parità, consente di avere una fotografia sempre più nitida sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile, dato che, a seguito delle ultime integrazioni normative (L. 162/2021), si è ampliata la platea dei soggetti tenuti alla compilazione del report biennale, coinvolgendo le aziende con più di 50 dipendenti, e, su base volontaria, quelle di minori dimensioni e la base dei dati raccolti, comprendendo l'indicazione degli strumenti di welfare adottati.

Il rapporto prevede una prima parte di inquadramento generale con riferimento agli antefatti normativi internazionali che hanno portato il nostro legislatore ad introdurre l'obbligo del rapporto nel 1991 come strumento per contribuire allo sviluppo delle pari opportunità nel mondo del lavoro, al contesto internazionale della parità di genere, come risulta dal *Global Gender Gap*, e l'illustrazione della figura della Consigliera di Parità, della sua attività e delle collaborazioni intraprese.

Successivamente, si passa all'analisi dei dati pugliesi. Questa parte è sviluppata dall'Ufficio Statistico della Regione Puglia che da tempo supporta l'Ufficio della Consigliera in questo importante appuntamento biennale. È dedicata ad una rappresentazione della situazione occupazionale delle donne e uomini sia nel contesto regionale

che all'interno delle imprese senza trascurare le problematiche legate alla conciliazione vita-lavoro e mettendo in luce l'importanza del livello di istruzione per ridurre il gap occupazionale. Rispetto agli anni passati, tale esame risulta più preciso perché coinvolge il personale nelle aziende con più di 50 dipendenti.

In maniera obiettiva e oggettiva, vengono esaminate quali sono le aree di maggior svantaggio che incontrano le donne nel mercato del lavoro, evidenziando quanto questo sia più mobile e vulnerabile rispetto a quello in cui si muovono le figure maschili. Oltre alla posizione nel mercato e la fase di ingresso, si analizzano i dati relativi alla progressione nella carriera, la tipologia di contratto e la mobilità occupazionale nelle aziende.

Vengono presentate le diverse misure poste a sostegno dalla conciliazione vita e lavoro da parte delle aziende, con un'analisi dettagliata per settore economico/produttivo; le stesse misure di inclusione vengono inoltre messe in correlazione rispetto ai dati sulla presenza delle donne in azienda e sulla loro carriera.

Viene affrontato il tema della formazione professionale e del *gender pay gap*, con un'innovazione sotto il profilo della rilevazione dei dati che consente di misurare l'esistenza del differenziale retributivo al netto dell'effetto "part time".

Relativamente alle analisi dei dati con riferimento ai e alle dipendenti diversamente abili, si osserva come per questa categoria di lavoratori l'appartenenza ad un genere piuttosto che l'altro, non è irrilevante e che le donne diversamente abili si trovano, sotto alcuni aspetti, in posizione di svantaggio rispetto ai colleghi uomini. L'unico dato in controtendenza è quello del *gender pay gap*, ma questo è dovuto al fatto che per questa categoria non è stato possibile disaggregare il dato in relazione all'inquadramento e pertanto non si può affermare con certezza che a parità di inquadramento e livello non vi sia un differenziale retributivo sfavorevole che colpisce la lavoratrice disabile rispetto ai colleghi. Il rapporto si chiude, come in passato, con un interessante focus sulle dimissioni consensuali da parte dell'Ispettorato del Lavoro che vede come protagoniste assolute le donne con figli tra gli zero e i tre anni che rappresenta il 60% delle dimissioni.

Ma un dato particolarmente significativo che va a confermare dati presentati nei precedenti capitoli, per quanto venga fornito su base

nazionale e non territoriale, è quello relativo alle convalide per dimissioni per giusta causa. Il 71% delle convalide per dimissioni riguarda lavoratrici e solo il 29% i colleghi, ma nel caso delle convalide per giusta causa il dato sale all'87%. Ricordiamo per coloro che non sono addetti ai lavori che le dimissioni per giusta causa consentono di accedere alla Naspi e che si possono verificare quando la controparte ha compiuto atti e azioni tali da compromettere irrimediabilmente il legame di fiducia tra le parti tale da non consentire, neppure temporaneamente, la prosecuzione del rapporto. Rientrano certo in questa casistica il mancato versamento dello stipendio, come atti di violenza e molestia morale, o molestia sessuale. Ad ogni modo il fatto che le donne con figli siano più spesso vittime di atti che le portino a decidere per l'interruzione immediata del rapporto, rispetto agli uomini con figli, è un dato che da solo dovrebbe indurre ad una importante riflessione sulle condizioni di lavoro delle donne nelle nostre imprese.

# 1. Perché un rapporto sulla Parità di genere nel mondo del lavoro: il quadro di riferimento

La redazione di un rapporto sulla parità di genere nel mondo del lavoro risponde a una duplice esigenza: da un lato, quella di monitorare e misurare le disuguaglianze tra uomini e donne in ambito occupazionale; dall'altro, quella di orientare le politiche pubbliche e aziendali verso una maggiore equità.

Le origini risalgono alla Convenzione n. 160 del 1985 e alla Raccomandazione n. 170 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che hanno introdotto il principio della raccolta sistematica di statistiche sul lavoro disaggregate per sesso, età, settore e qualifica. Questi strumenti normativi hanno posto le basi per una lettura oggettiva e comparabile delle dinamiche occupazionali, con l'obiettivo di promuovere la trasparenza e la responsabilità sociale delle imprese.

La Convenzione n. 160 e la Raccomandazione n. 170 dell'OIL (1985) hanno rappresentato uno snodo cruciale nell'evoluzione del monitoraggio delle condizioni lavorative, promuovendo la raccolta sistematica di dati statistici sul personale. Queste misure hanno avuto un impatto decisivo sulla consapevolezza delle disuguaglianze di genere, evidenziando come la mancanza di dati disaggregati ostacolasse politiche efficaci.

Con il tempo, la rilevazione dei dati si è arricchita di indicatori qualitativi e quantitativi, utili non solo per misurare i divari retributivi o di carriera, ma anche per comprendere la cultura organizzativa, l'accesso alla formazione e il clima aziendale. La progressiva digitalizzazione ha

reso possibile un'analisi più puntuale, alimentando banche dati nazionali e osservatori regionali sulla parità di genere.

In Italia, tale orientamento è stato recepito e rafforzato dal D.lgs. 198/2006, che all'art. 46 impone alle aziende con più di 50 dipendenti la redazione biennale di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, come da ultimo modificato con la L. n. 162 del 5 novembre 2021, aprendo la possibilità alle Aziende anche con meno di 50 dipendenti di redigere il rapporto su base volontaria.

Questo obbligo è stato ulteriormente dettagliato dal Decreto Interministeriale del 3 giugno 2024, che ha introdotto modalità telematiche di trasmissione e criteri uniformi di rilevazione.

La rilevazione dei dati è strategica per conoscere i fenomeni e adottare le azioni per una nuova organizzazione del lavoro che sia equa, inclusiva e soprattutto garantisca la giusta redistribuzione della ricchezza, a cui le Donne hanno il diritto di partecipare, per questo:

- Consente di fotografare la realtà aziendale rispetto alla parità di genere.
- Supporta la rendicontazione sociale, valorizzando le imprese che adottano pratiche inclusive.
- È uno strumento essenziale per accedere a incentivi e certificazioni in materia di equità e parità di genere.
- Favorisce la responsabilità delle istituzioni, che possono intervenire in modo mirato.

Gli Obiettivi del rapporto sono:

- Evidenziare divari di genere in termini di assunzioni, promozioni, retribuzioni e accesso a ruoli dirigenziali.
- Fornire dati aggregati utili per la programmazione di interventi correttivi.
- Promuovere una cultura aziendale inclusiva, basata su merito e pari opportunità.

I dati richiesti nel rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile riguardano il numero di lavoratori occupati di sesso femminile e sesso maschile, lo stato delle assunzioni, le promozioni professionali, i passaggi di livello, categoria e qualifica; registrano i fenomeni di mobilità, i licenziamenti, i pensionamenti e i pre-pensionamenti e

l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che sia stata eventualmente riconosciuta a ciascun lavoratore

La mancata trasmissione del rapporto da parte delle Aziende comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. n. 520 del 19 marzo 1952.

La Consigliera di parità, come le rappresentanze sindacali aziendali, devono segnalare all'Ispettorato del lavoro il nominativo delle aziende che non hanno presentato il rapporto, l'Ispettorato provvederà a sollecitare le Aziende affinché adempiano all'obbligo entro 60 giorni.

Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi è disposta, inoltre, la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'Azienda (nuovo co. 4 art 46 D.Lgs 198/2006 con integrazione L. 162/2021).

Inoltre, nella nuova formulazione il c. 2 dell'art. 46 D.Lgs. 198/2006 prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblici, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso, rendendo di conseguenza più agevole la verifica da parte degli organi ispettivi. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti e, nel caso vi sia la presenza di un rapporto mendace o incompleto applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro (nuovo co. 4 art. 46 D.Lgs 198/2006 con integrazione L. 162/2021).

Ad oggi, inoltre, a decorrere dal 1<sup>a</sup> gennaio 2022, con l'introduzione della certificazione sulla parità di genere (art. 46 bis Dlgs 198/2006) che si aggiunge agli strumenti di misurazione dei fenomeni e dei processi, il quadro di riferimento si completa aggiungendosi alla redazione dei rapporti biennali obbligatori, segnando una svolta verso un approccio orientato ai risultati: non basta più dichiarare il rispetto delle pari opportunità, è necessario dimostrarlo con dati verificabili.

La Consigliera di Parità è una figura istituzionale prevista dalla legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e ridefinita nel Capo IV del Decreto Legislativo 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" e successive modificazioni.

## 2. La Consigliera di Parità

La sua istituzione è finalizzata alla promozione e al controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza e di pari opportunità fra donne e uomini nel mondo del lavoro e della formazione e, altresì a contrastare e combattere le discriminazioni di genere, che comprendono le fattispecie delle molestie di genere e molestie sessuali e del mobbing, qualora quest'ultimo venga messo in atto per questioni legate al genere.

È nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il mandato dura quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta. È una figura dall'elevata professionalità, dalla pluriennale esperienza in materia di mercato del lavoro, normative sulla parità e pari opportunità ed è indipendente da condizionamenti di qualsiasi tipo (politici, sindacali, ecc.).

Nell'esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza e può agire in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni e la rimozione dei loro effetti.

La Consigliera regionale di Parità:

- svolge funzioni di promozione e controllo relativamente all'applicazione e al rispetto dei principi di uguaglianza, pari opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne;
- promuove progetti di azioni positive volti a compensare gli svantaggi legati al genere e a migliorare il benessere organizzativo;
- sostiene le politiche attive che favoriscono pari condizioni di trat-



tamento nell'accesso alla formazione, al lavoro, nella progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione;

- promuove una cultura sensibile alla parità di genere con una costante attività di informazione e comunicazione sui suoi profili istituzionali nei principali social network, pubblicando e dando visibilità a persone, realtà lavorative, buone prassi e iniziative socio-culturali virtuose e attente ai principi e valori alla base della sua istituzione;
- rileva situazioni di squilibrio di genere in ambito occupazionale (evidenziate anche dai rapporti biennali sulle imprese con oltre 50 dipendenti ex art. 46 d.lgs. n. 198/2006) e collabora con le direzioni regionali e provinciali degli Ispettorati del Lavoro, per rilevare e contrastare violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e anti discriminazione;
- collabora con i competenti Assessorati alle pari opportunità, al lavoro e con gli Organismi di parità degli enti locali per la promozione e diffusione di buone prassi;
- può acquisire nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile in relazione, ad esempio, allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro e della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, la Consigliera regionale di Parità si impegna con diverse azioni dirette alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di una sostanziale uguaglianza tra uomo e donna:

- offre la propria consulenza (con eventuale conseguente tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio) a lavoratrici, lavoratori, datrici e datori di lavoro operanti sul territorio regionale in merito a casi collettivi di discriminazione di genere, molestie e mobbing nei luoghi di lavoro;
- verifica la correttezza della composizione delle commissioni di concorso delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 57, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, così come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), della Legge n. 215 del 23 novembre 2012.

In questo contesto normativo e organizzativo il ruolo ricoperto dalle consigliere/i sul territorio nella loro c.d. "doppia funzione" (funzione promozionale e antidiscriminatoria), caratterizza tali istituzioni come il "vero baricentro delle istituzioni di parità nel nostro paese" (Guarriello 2007, 6).

L' idoneità della figura delle consigliere di parità, adeguatamente dotate di *competenze* e *risorse* e supportate da organismi tecnici, a costituire il perno delle politiche di pari opportunità in Italia, attraverso questa loro duplice natura, nonché attraverso la loro diffusa presenza territoriale, regionale e provinciale, ne fa un modello affatto originale nel panorama delle istituzioni di parità, quale rete ramificata e flessibile, radicata nel territorio, ma unitariamente coordinata attraverso modalità informative, di scambio, di incontro, di diffusione delle conoscenze sulle *best practices*, modalità che, non intaccandone l'autonomia, ne rafforzano tuttavia reciprocamente il ruolo" (Guarriello 2007, 8).

La Consiglieria di Parità in Regione Puglia si colloca presso l'Assessorato del lavoro e Politiche Sociali e Formazione e in sinergia con il Dipartimento Politiche del Lavoro e con la sezione di supporto delle Politiche Sociali, essendo stata dotata di fondi a bilancio autonomo della Regione Puglia, ha potuto mettere in campo azioni e iniziative per promuovere il lavoro e occupazione delle donne in puglia.

Le risorse economiche, ma anche organizzative, costituiscono la chiave di volta per valutare ogni azione che voglia dirsi efficace e duratura per la maggiore occupazione delle Donne, come azione strategica per la crescita di tutta il territorio pugliese.

### 3. La rete delle Consigliere della Regione Puglia

La Consiglieria regionale di Parità ha anche il compito di coordinare la Rete delle Consigliere territoriali formata dalle Consigliere di Parità provinciali, presenti in ogni singola Città metropolitana/Area Vasta. Anche le Consigliere Provinciali e della Città Metropolitana di Bari vengono nominate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Sono tutte, pertanto, figure istituzionali che hanno il compito, anche con mediazione con le parti sociali (sindacali e datoriali), di intervenire nei casi individuali di discriminazione sorti in relazione a problematiche di genere nel settore del lavoro.

In veste di pubblici ufficiali, qualora abbiano il mandato da una singola lavoratrice o un singolo lavoratore che voglia rivendicare una discriminazione, possono promuovere un tentativo di riconciliazione con il datore di lavoro.

Se la conciliazione non viene raggiunta con questo primo passo, le Consigliere provinciali possono ricorrere al Giudice del Lavoro, ed eventualmente, solo in ultima istanza, agire in giudizio su delega della lavoratrice o del lavoratore.

La Consiglieria regionale di parità coordina, pari fra pari, la rete delle Consigliere al fine di favorire lo scambio di *best practices* nei confronti dei casi di discriminazione e azioni positive e promuovere sinergie sui territori. La condivisione di soluzioni a problematiche sorte a livello locale o nuove modalità di promuovere una cultura di pari opportuni-

tà o di sensibilizzazione della popolazione attiva, datori e datrici di lavoro, sull'importanza di una gestione non discriminante del personale può aiutare a rinforzare l'azione delle altre colleghe.

A questo proposito, a livello nazionale, è stata creata anche una piattaforma online, dove le Consigliere possono inserire materiali utili al raggiungimento delle mete comuni (comunicazioni, convegni, attività di promozione), oltre al resoconto degli incontri che tengono personalmente online o in presenza.

La rete delle Consigliere della Regione Puglia si è ricostituita e, a far data dal 2023, ha intrapreso il nuovo percorso con appuntamenti ricorrenti di incontro e confronto adottando, a Vieste nel settembre 2024, come accordo di programma l'obiettivo di promuovere e favorire, in ogni ambito e livello di intervento, il tema del Benessere Organizzativo, quale livello minimo ed essenziale di qualsiasi organizzazione aziendale che intende definirsi inclusiva e paritetica.

## 4. Il report del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il Decreto interministeriale del 3 giugno 2024 definisce le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti.

Ai sensi dell'art. 46, comma 1-bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il rapporto deve essere redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria.

Il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica tramite il nuovo applicativo informatico è disponibile sul portale Servizi lavoro. Per accedere all'applicativo, le aziende utilizzano esclusivamente il Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) o la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante. I dati forniti per la redazione del rapporto non riportano l'identità del lavoratore, ma solo il sesso e in maniera aggregata.

Attraverso l'applicativo informatico, entro il 31 dicembre di ogni anno è reso disponibile alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di trasmissione del rapporto. Analogamente sono resi disponibili alle Consigliere e ai Consiglieri di parità regionali, delle Città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori (secondo quanto previsto dall'art. 46, comma 3-bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, laddove dall'esame del rapporto biennale le consigliere ed i consiglieri di parità regionali ne ravvisino l'esigenza, possono richiedere al datore di lavoro e agli enti eventualmente competenti, anche per il tramite degli Ispettorati territoriali del lavoro, ulteriori informazioni al fine di accertare eventuali discriminazioni. Restano, in ogni caso, ferme le facoltà di parità riconosciute alle consigliere e ai consiglieri regionali e nazionali dall'articolo 37, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 per la rimozione delle discriminazioni accertate.

La mancata trasmissione (anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio) comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520. Se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, comma 4, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198). L'Ispettorato Nazionale del Lavoro verifica la veridicità dei rapporti e in caso di rapporto mendace o incompleto è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1000 a 5000 euro (art. 46, comma 4 bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2022-2023, il termine di trasmissione del rapporto biennale è stabilito al 15 luglio 2024. Per le annualità successive, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

## 5. Il divario di genere e il contesto pugliese

Parlando di divari di genere si pensa al contributo che le donne potrebbero offrire all'economia e in particolare al mondo del lavoro, cosa che già evidentemente fanno attraverso il lavoro di cura ma che non rientra nella "economia ufficiale" e nei suoi aggregati ufficiali il Pil, in primis, ma che a ragion veduta rappresenta il motore invisibile che fa funzionare l'intera economia.

Il PIL, per convenzione internazionale, misura il valore dei beni e dei servizi che vengono scambiati su un mercato per cui, se qualcosa non ha un prezzo e non viene comprato o venduto, non entra nel calcolo. Il paradosso derivante da tale assunzione è evidente:

- se un genitore si occupa del proprio figlio, non produce PIL.
- se quello stesso genitore paga una babysitter per fare esattamente lo stesso lavoro, il suo servizio viene conteggiato nel PIL.

Pertanto, nel calcolo del Pil non rientra il lavoro del genitore che si prende cura del proprio figlio, ma rientra quello della baby sitter retribuita per fare lo stesso lavoro. Il PIL si rivela uno strumento imperfetto che ignora una parte fondamentale della produzione economica.

In realtà, il lavoro di cura è un'attività profondamente economica, anche se invisibile alle statistiche ufficiali, per una serie di ragioni:

- È un enorme sussidio nascosto: il lavoro di cura non retribuito (cucinare, pulire, assistere figli e anziani, gestire la casa) è un rilevante sussidio che le famiglie, e in modo sproporzionato le donne, forniscono gratuitamente all'economia di mercato. Produce e

mantiene il capitale umano — cioè la forza lavoro — senza che le aziende debbano pagarne il costo.

- Ha un valore monetario quantificabile: se dovessimo pagare per tutti i servizi che il lavoro di cura fornisce, il suo valore sarebbe sbalorditivo.
- A livello globale: il rapporto di Oxfam “Avere cura di noi” stima che il valore monetario del lavoro di cura non retribuito svolto dalle donne ammonti ad almeno 10.800 miliardi di dollari all'anno. È una cifra tre volte superiore al valore dell'intero settore tecnologico mondiale.
- In Italia: recenti stime indicano che il lavoro invisibile delle madri e delle donne vale circa 180 miliardi di euro all'anno, ovvero il 9% del PIL nazionale. Secondo i dati ISTAT, le donne in Italia dedicano in media oltre 5 ore al giorno al lavoro non retribuito, contro meno di 2 ore degli uomini.
- Ha un costo-opportunità enorme: ogni ora dedicata al lavoro di cura non retribuito è un'ora che non può essere dedicata al lavoro retribuito, alla formazione o all'imprenditoria. Questo è il motivo principale per cui il tasso di occupazione femminile è più basso, per cui le donne sono sovrarappresentate nel part-time involontario e per cui le loro carriere progrediscono più lentamente. Questo non è solo un danno per le donne, ma una perdita secca di talento e produttività per l'intera economia.

Accade, dunque, che l'economia “invisibile” va a sostenere quella “visibile”.

Il lavoro di cura si configura quale vera e propria “infrastruttura sociale ed economica essenziale” che permette a tutto il resto di funzionare. La sua “invisibilità” statistica ha portato a politiche miopi e scarsamente lungimiranti. Politiche di sostegno al lavoro di cura femminile (come asili nido, assistenza per anziani, congedi parentali estesi) potrebbero liberare un “potenziale” notevole.

Riconoscere il valore economico del lavoro di cura è il primo, fondamentale passo per creare politiche più giuste ed efficaci, capaci di promuovere una crescita economica reale, inclusiva e sostenibile.



## 5.1 I divari di genere

Dato per assunto che i divari di genere costituiscono un freno alle possibilità di crescita dell'economia si passa alla necessità strategica di promuovere da parte dell'operatore pubblico in primis la parità di genere.

La parità di genere è, prima di ogni altra cosa, una questione di giustizia fondamentale. In secundis, trascurare al di là della sfera etica (già di per sé relevantissima) il possibile contributo della componente femminile al mondo del lavoro e quindi il contributo alla crescita economica sarebbe un errore gravissimo.

In un contesto globale sempre più interconnesso e competitivo, segnato da sfide complesse come l'invecchiamento demografico, la transizione ecologica e la rivoluzione digitale, la persistenza di ampi divari di genere non rappresenta soltanto un'ingiustizia, ma un grave errore strategico e una grossa opportunità per le singole economie.

L'idea che la piena partecipazione delle donne alla vita economica e pubblica sia un motore di crescita da tempo ormai è comprovata da un corpus crescente di dati e analisi provenienti dalle più autorevoli istituzioni internazionali, dal Fondo Monetario Internazionale (FMI) alla Banca Mondiale, dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) al World Economic Forum. Queste analisi dimostrano in modo inequivocabile che le economie in cui le donne hanno maggiori opportunità di partecipare, di guadagnare e di guidare sono più resilienti, innovative e prospere. Colmare i divari di genere, quindi, non è un costo per la società, ma uno degli investimenti più redditizi che un paese possa fare nel proprio futuro.

I divari, di cui si parla hanno un carattere multidimensionale e riguardano diversi aspetti (occupazione, retribuzione, istruzione, etc.). Occorre, anzitutto, una mappatura dei divari almeno dei più rilevanti:

1. La partecipazione al Mercato del Lavoro: in molte economie, il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro è significativamente inferiore a quello maschile. Questo significa che un'intera porzione del bacino di talenti, competenze ed energie di una nazione rimane inutilizzata. Milioni di donne che potrebbero contribuire con il loro lavoro, la loro creatività e le loro capacità imprenditoriali sono di

fatto escluse dall'economia formale. Questo si traduce direttamente in un Prodotto Interno Lordo (PIL) potenziale non realizzato.

2. Il Divario Salariale (Gender Pay Gap): a parità di mansioni e competenze, le donne continuano a guadagnare, in media, meno degli uomini. Questo divario non solo viola un principio di equità basilare, ma ha conseguenze economiche tangibili. Riduce il potere d'acquisto delle donne e delle loro famiglie, limitando la domanda aggregata e i consumi, che sono un motore fondamentale dell'economia. Inoltre, un salario inferiore si traduce in minori contributi previdenziali, rendendo le donne più vulnerabili in età avanzata e aumentando il carico sui sistemi di welfare pubblici.

3. La "segregazione" orizzontale e verticale: le donne sono spesso sovrarappresentate in settori a minor valore aggiunto e a bassa retribuzione (segregazione orizzontale) e sottorappresentate nelle posizioni di vertice e decisionali (segregazione verticale, o "soffitto di cristallo"). Questa mancanza di diversità ai vertici delle aziende e delle istituzioni non è solo una questione di rappresentanza. Studi condotti da società come McKinsey & Company ("Diversity Wins") hanno dimostrato una correlazione diretta tra la diversità di genere nei team esecutivi e una migliore performance finanziaria. Le aziende con maggiore diversità di genere sono più innovative, prendono decisioni più equilibrate e sono più brave a comprendere un mercato di consumatori a sua volta diversificato.

4. Il lavoro di cura non retribuito: il fardello sproporzionato del lavoro di cura per figli, anziani e per la gestione della casa ricade ancora prevalentemente sulle donne. Questo "lavoro invisibile", pur essendo essenziale per il benessere della società, non è conteggiato nel PIL, ma agisce come una tassa occulta sulla partecipazione femminile al lavoro retribuito. Costringe molte donne a scegliere lavori part-time, a rinunciare a opportunità di carriera o a uscire del tutto dal mercato del lavoro, con un costo economico enorme in termini di produttività e capitale umano perso.

Colmare questi divari innesca un circolo virtuoso con benefici a cascata su tutta l'economia, sintetizzabili in:

- Aumento del PIL: l'argomento più potente è l'impatto diretto sulla crescita. Il FMI ha stimato che, in alcuni paesi con forti disugua-

glianze di genere, colmare il divario di partecipazione al mercato del lavoro potrebbe aumentare il PIL fino al 35%. A livello globale, uno studio del McKinsey Global Institute ha calcolato che un avanzamento completo nella parità di genere potrebbe aggiungere fino a 28 trilioni di dollari all'economia mondiale entro il 2025, una cifra equivalente alla somma delle economie di Stati Uniti e Cina.

- Miglioramento della produttività e dell'innovazione: come accennato, la diversità di genere nei luoghi di lavoro, specialmente a livello decisionale, stimola l'innovazione. Team diversificati portano prospettive diverse, sfidano il "pensiero di gruppo" (groupthink) e sono più abili nel problem-solving complesso. In un'economia basata sulla conoscenza, questa capacità di innovare è il principale vantaggio competitivo.
- Sostenibilità fiscale e demografica: aumentare l'occupazione femminile allarga la base imponibile, generando maggiori entrate fiscali per lo Stato. Questo permette di finanziare migliori servizi pubblici, come istruzione e sanità, e di rendere più sostenibili i sistemi pensionistici, una sfida cruciale per le economie con una popolazione in invecchiamento. Dare alle donne la possibilità di realizzarsi professionalmente può anche influenzare positivamente le scelte di fecondità, contribuendo a stabilizzare il tasso di natalità in molti paesi sviluppati.
- Riduzione della povertà e aumento della resilienza: l'empowerment economico delle donne è uno degli strumenti più efficaci per combattere la povertà. Le donne tendono a investire una quota maggiore del loro reddito nel benessere dei figli e della famiglia, in istruzione e salute, creando un effetto moltiplicatore che beneficia le generazioni future. Famiglie con due redditi o con un reddito femminile stabile sono inoltre più resilienti agli shock economici, come la perdita del lavoro di un partner o una crisi finanziaria.

Da qui la necessità di passare all'azione con strategie e piani in grado di promuovere la parità di genere. La parità di genere ha smesso di essere un tema da relegare alle conferenze sui diritti umani per diventare un punto centrale nelle agende economiche dei governi e delle aziende più lungimiranti. Una delle metafore cui spesso si fa riferimento in questi casi è che i dati ci dicono che non stiamo parlando di una tor-

ta da dividere in modo più equo, ma di una torta da rendere significativamente più grande per tutti. Ignorare il potenziale economico della metà della popolazione mondiale è un atto anti-economico.

Per sbloccare questo potenziale, sono necessarie politiche mirate e coraggiose: investimenti in infrastrutture sociali come asili nido e servizi di assistenza, promozione di congedi parentali equi e condivisi, incentivi per l'imprenditoria femminile, lotta agli stereotipi nell'istruzione e trasparenza salariale. Queste non sono spese, ma investimenti strategici per la competitività.

Colmare i divari di genere non è, quindi, una delle tante opzioni sul tavolo per stimolare la crescita. In un mondo che affronta sfide senza precedenti, è la strategia fondamentale e imprescindibile per costruire un'economia più dinamica, innovativa, giusta e, in definitiva, più prospera per tutti.

## 5.2 I dati pugliesi

Di seguito, al fine di delineare il contesto pugliese, si riportano alcuni indicatori sul mondo del lavoro e le condizioni lavorative delle donne in Puglia (su dati Istat) riferiti all'ultimo anno per il quale sono disponibili i dati.

### 5.2.1 L'occupazione

Il tasso di occupazione nella fascia di età 15-64 anni misura la percentuale di individui occupati sul totale della popolazione di riferimento, fornendo un'indicazione della partecipazione effettiva al mercato del lavoro. È un indicatore centrale per valutare l'efficienza del sistema economico nel generare opportunità lavorative, ed è spesso disaggregato per genere per individuare eventuali disuguaglianze strutturali. Il grafico rappresenta il confronto tra i tassi di occupazione maschili e femminili in Puglia e in Italia nel 2024 rispettivamente pari a 64,9% per gli uomini e 37,6% per le donne in Puglia, e 71,1% per gli uomini e 53,3% per le donne in Italia. La differenza tra il dato maschile e femminile all'interno di ciascun territorio mette in evidenza il divario di genere, mentre il confronto tra le coppie di barre mostra il posizionamento relativo della regione rispetto al dato nazionale (Fig.1).

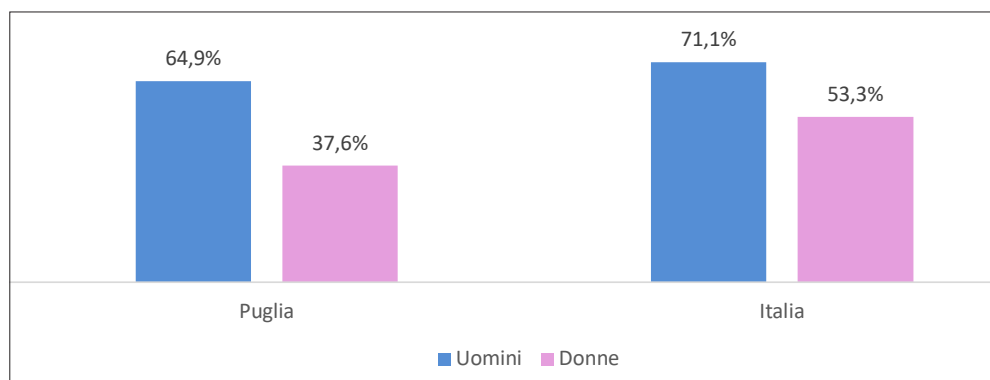


Fig. 1 - Tasso di occupazione 15-64 anni per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

In Puglia, il divario occupazionale di genere risulta pari a 27,3 punti percentuali a livello italiano, il divario tra i tassi di occupazione maschile e femminile è pari a 17,8 punti percentuali. Pur in presenza di una disuguaglianza di genere, il gap nazionale risulta inferiore rispetto a quello registrato in Puglia, suggerendo che a livello nazionale siano in atto dinamiche più favorevoli all'inclusione lavorativa femminile.

La differenza tra la Puglia e l'Italia nel divario occupazionale di genere ammonta a 9,5 punti percentuali. Questo scarto evidenzia come la regione presenti un ritardo significativo rispetto al quadro nazionale in termini di parità di accesso al lavoro. In Puglia, dunque, non solo il tasso di occupazione femminile è inferiore rispetto alla media italiana, ma anche il divario con la componente maschile è più ampio, denotando una maggiore criticità del sistema regionale nel promuovere l'occupazione delle donne.

Il tasso di occupazione nella fascia 20-64 anni rappresenta la percentuale di persone occupate all'interno della popolazione residente in età lavorativa centrale. Rispetto alla fascia 15-64, questo indicatore esclude i più giovani, che frequentemente risultano ancora impegnati in percorsi scolastici o universitari, e consente una valutazione più mirata della partecipazione effettiva al mercato del lavoro da parte degli adulti. È un parametro utilizzato anche a livello europeo per il monitoraggio degli obiettivi strategici in materia di occupazione. Nel grafico, in Figura 2, si può notare che in Puglia il tasso di occupazione è del 70,3% per gli uomini e del 40,5% per le donne; in Italia, i corrispon-

denti valori sono 76,8% per gli uomini e 57,4% per le donne. In Puglia, il divario tra uomini e donne nella fascia 20-64 anni risulta pari a 29,8 punti percentuali. Questo scarto è indicativo di un forte disallineamento nella partecipazione femminile rispetto a quella maschile, e risulta addirittura superiore rispetto a quello osservato nella fascia 15-64 anni, ponendo in luce una maggiore esclusione delle donne adulte dal mercato del lavoro, potenzialmente legata a difficoltà strutturali nella gestione dei carichi familiari, nella transizione dalla maternità al lavoro e nella disponibilità di posizioni lavorative stabili.

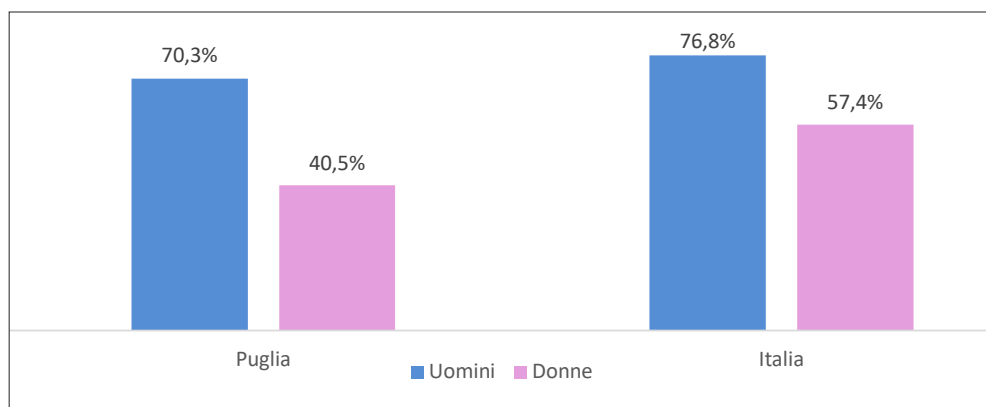


Fig. 2 - Tasso di occupazione 20-64 anni per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

A livello nazionale, il divario nella stessa fascia d'età è pari a 19,4 punti percentuali. Anche in questo caso la disuguaglianza di genere è presente, ma l'entità è significativamente inferiore rispetto alla Puglia, il che evidenzia una maggiore capacità del sistema paese di trattenere e valorizzare la forza lavoro femminile anche nelle età centrali.

Il confronto tra Puglia e Italia in termini di divario di genere mostra una differenza di 10,4 punti percentuali a sfavore della regione. Questo dato conferma l'esistenza di una fragilità strutturale nel sistema occupazionale pugliese per quanto riguarda l'equità di genere. La situazione è particolarmente critica considerando che la fascia d'età 20-64 anni rappresenta il nucleo portante della popolazione attiva.

### 5.2.2 La disoccupazione

Il tasso di disoccupazione nella fascia 15-64 anni rappresenta la percentuale di persone in cerca di occupazione sul totale delle forze di lavoro (occupati + disoccupati) in quella fascia d'età. È un indicatore strutturale del funzionamento del mercato del lavoro ed è frequentemente utilizzato per monitorare situazioni di crisi occupazionale e per individuare eventuali squilibri, anche in ottica di genere.

Sulla base dei dati del 2024, si rilevano i seguenti valori: in Puglia, il tasso di disoccupazione maschile è pari all'8,4%, mentre quello femminile si attesta all'11,2%; a livello nazionale, invece, i tassi risultano inferiori e pari al 6,0% per gli uomini e al 7,5% per le donne. In Puglia, il divario di genere nel tasso di disoccupazione è pari a 2,8 punti percentuali, con un valore più elevato tra le donne rispetto agli uomini. Questo evidenzia una condizione di maggiore vulnerabilità femminile nel mercato del lavoro regionale, non solo in termini di accesso all'occupazione, ma anche nella stabilità e durata dei contratti di lavoro disponibili. La componente femminile, dunque, risulta penalizzata da una combinazione di fattori che vanno dalla segmentazione settoriale alle barriere legate alla conciliazione. A livello nazionale, il divario tra i generi è più contenuto e pari a 1,5 punti percentuali, a sfavore delle donne. Sebbene la disparità permanga, la distanza inferiore rispetto alla Puglia suggerisce un contesto relativamente più equilibrato o, quantomeno, con meccanismi di inserimento lavorativo meno penalizzanti per il genere femminile.

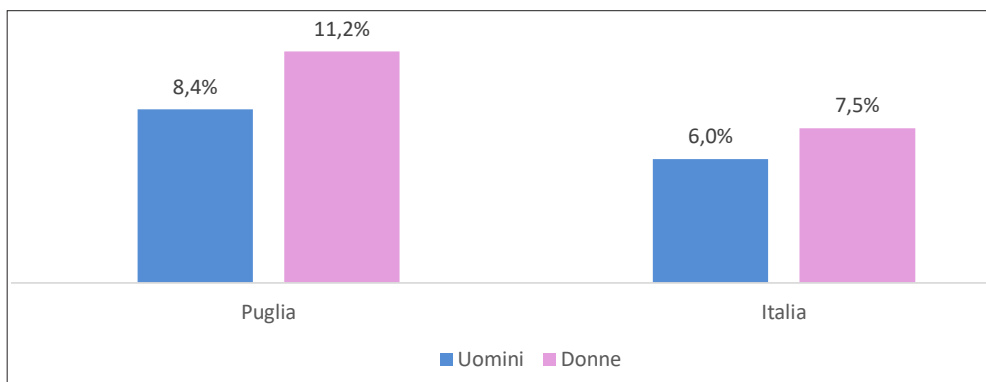


Fig. 3 - Tasso di disoccupazione 15-64 anni per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere del tasso di disoccupazione è quindi pari a 1,3 punti percentuali, con un gap più ampio nella regione. Tale differenziale, sebbene numericamente contenuto rispetto ad altri indicatori, assume rilevanza in quanto si colloca in un contesto in cui sia i livelli di disoccupazione che le disuguaglianze di genere risultano strutturalmente più marcati.

### *5.2.3 Il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli*

Il rapporto tra i tassi di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e quello delle donne della stessa fascia d'età senza figli rappresenta un indicatore sintetico della penalizzazione occupazionale associata alla maternità in età fertile. Esso misura quanto la condizione di avere figli piccoli incida sulla probabilità di essere occupate. Un valore inferiore a 1 indica che le madri con figli piccoli lavorano meno frequentemente delle donne senza figli, segnalando potenziali ostacoli legati alla conciliazione vita-lavoro, all'accesso a servizi di cura o a discriminazioni indirette.

I dati per il 2024 mostrano che in Puglia questo rapporto è pari a 0,881, mentre in Italia è pari a 0,754. Ciò significa che in Puglia le donne con figli in età prescolare lavorano in misura pari all'88,1% rispetto alle donne senza figli, mentre nel complesso del Paese tale valore si ferma al 75,4%. La Puglia, pur con un mercato del lavoro generalmente più debole, presenta dunque un dato in apparenza migliore.

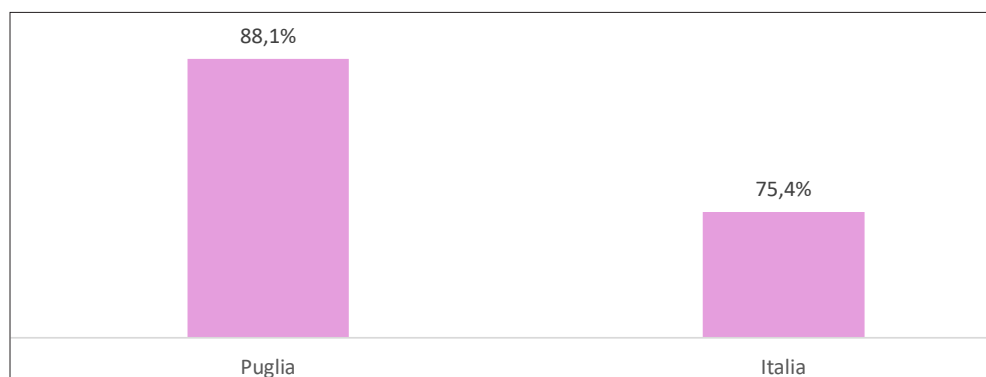


Fig. 4 - Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli. Puglia e Italia. Anno 2024



Tuttavia, questa lettura va contestualizzata. Un rapporto più elevato non necessariamente indica un contesto più favorevole alla maternità: potrebbe riflettere un basso livello occupazionale generale tra tutte le donne, tale per cui la penalizzazione relativa tra le due categorie (con figli vs senza figli) risulta attenuata. In altri termini, la minore occupazione delle donne senza figli in Puglia, rispetto al dato nazionale, potrebbe ridurre la distanza relativa rispetto alle madri con figli piccoli. Nel confronto tra Puglia e Italia emerge quindi una differenza di +12,7 punti percentuali nel rapporto, che pone la regione apparentemente in una posizione più equa sotto questo specifico profilo. Tuttavia, questo non implica un'effettiva maggiore inclusività del mercato del lavoro pugliese nei confronti delle madri, bensì va interpretato in relazione al livello occupazionale strutturalmente più basso tra tutte le donne della regione.

#### 5.2.4 Il tasso di mancata partecipazione al lavoro

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro (Fig. 5) è un indicatore composito che misura la quota di persone potenzialmente disponibili a lavorare ma che, pur non essendo disoccupate in senso stretto, si trovano in una condizione di non piena partecipazione. Include sia i disoccupati che parte degli inattivi cosiddetti "potenziali" (es. coloro che sarebbero disponibili a lavorare, ma non cercano attivamente). L'indicatore è rilevante per cogliere forme latenti di esclusione dal mercato del lavoro, particolarmente diffuse tra le donne e nei contesti territoriali meno dinamici.

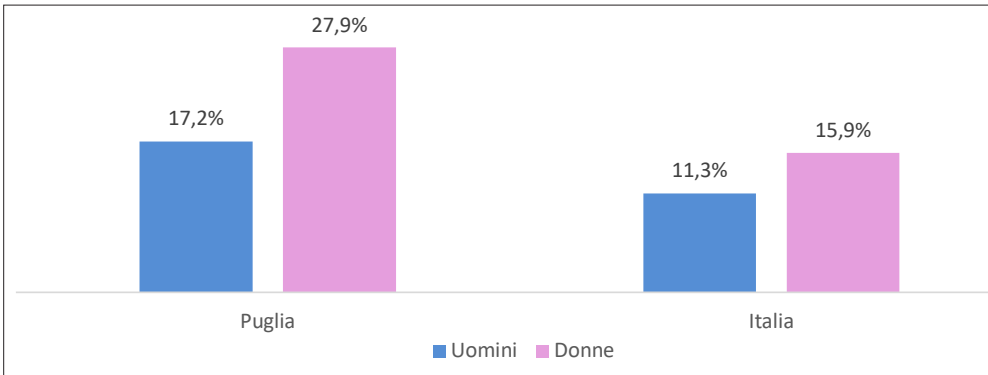


Fig. 5 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

Nel 2024, i dati evidenziano che in Puglia il tasso di mancata partecipazione al lavoro è pari al 17,2% tra gli uomini e al 27,9% tra le donne. In Italia, invece, si registrano valori più contenuti: 11,3% per gli uomini e 15,9% per le donne. Il confronto mette in evidenza un'incidenza sensibilmente più elevata in Puglia per entrambi i generi, ma soprattutto per le donne, per le quali la quota supera di 12 punti percentuali la media nazionale.

In Puglia, il divario di genere nella mancata partecipazione è pari a 10,7 punti percentuali, con una prevalenza nettamente superiore nella componente femminile. Questo divario evidenzia una condizione strutturale in cui le donne, più degli uomini, si trovano ai margini del mercato del lavoro, spesso senza una partecipazione attiva né nella ricerca né in attività produttive formali, pur essendo potenzialmente disponibili a lavorare. A livello nazionale, il divario tra donne e uomini è pari a 4,6 punti percentuali, un valore sensibilmente più contenuto che lascia presupporre un contesto più favorevole, o meno sbilanciato, nella distribuzione di genere della partecipazione latente al lavoro.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario è dunque di 6,1 punti percentuali, e risulta indicativa di una più marcata asimmetria regionale nel rapporto tra donne e mercato del lavoro, in particolare nella componente inattiva potenzialmente disponibile a lavorare.

### *5.2.5 Gli occupati sovraistruiti*

L'indicatore relativo agli occupati sovraistruiti (Fig. 6) misura la quota di lavoratori che, pur essendo impiegati, possiedono un livello di istruzione superiore a quello normalmente richiesto per la professione svolta. Si tratta di una misura del disallineamento tra formazione e fabbisogno occupazionale ed è spesso interpretato come segnale di inefficienza del mercato del lavoro, di sotto-utilizzo del capitale umano e, in certi contesti, anche di difficoltà nell'incontro tra domanda e offerta qualificata. Nel 2023, i dati mostrano che in Puglia la quota di occupati sovraistruiti è pari al 24,3% tra gli uomini e al 29,8% tra le donne. A livello nazionale, i valori sono rispettivamente 25,4% per gli uomini e 29,4% per le donne. La differenza tra i generi è presente in entrambi i contesti, ma è più marcata in Puglia, dove la distanza tra

uomini e donne raggiunge i 5,5 punti percentuali, rispetto ai 4,0 punti osservati a livello italiano.

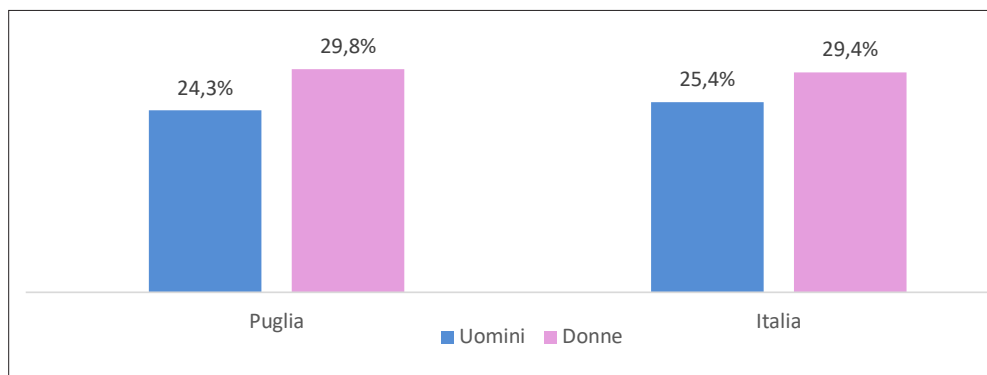


Fig. 6 - Occupati sovraistruiti per genere. Puglia e Italia. Anno 2023

Il dato pugliese evidenzia come il fenomeno della sovraistruzione sia leggermente meno diffuso tra gli uomini rispetto alla media nazionale, mentre risulti paragonabile tra le donne. Sebbene vi siano lievi miglioramenti nel posizionamento degli uomini sul mercato del lavoro regionale rispetto al dato medio italiano, le donne pugliesi risultano ancora fortemente penalizzate, con una maggiore probabilità di essere impiegate in mansioni inferiori al proprio livello formativo.

La differenza di genere nel fenomeno della sovraistruzione è un indicatore rilevante anche dal punto di vista qualitativo dell'occupazione: non solo le donne accedono meno frequentemente al lavoro (come emerso dai precedenti indicatori), ma quando vi accedono è più probabile che si trovino in posizioni che non valorizzano appieno le competenze acquisite. Questo rappresenta un doppio svantaggio, sia in termini di sviluppo professionale che di ritorno economico dell'investimento in formazione.

Dal confronto con l'Italia emerge che la Puglia presenta una leggera attenuazione del fenomeno tra gli uomini (-1,1 punti percentuali rispetto alla media nazionale), ma un'intensificazione tra le donne (+0,4 punti). Tuttavia, il dato significativo è che il divario di genere pugliese supera quello italiano, segnalando una maggiore distanza nella qualità dell'inserimento professionale tra i sessi nella regione.

### 5.2.6 La percezione di insicurezza dell'occupazione

L'indicatore relativo alla percezione di insicurezza dell'occupazione (Fig. 7) misura la quota di lavoratori occupati che dichiarano di ritenere probabile la perdita del proprio posto di lavoro nei mesi successivi. Si tratta di un parametro soggettivo, ma estremamente rilevante per comprendere la stabilità percepita dell'impiego e l'efficacia del sistema economico nel garantire continuità lavorativa. L'insicurezza percepita può influire negativamente sulla propensione al consumo, sull'investimento in capitale umano e sul benessere individuale.

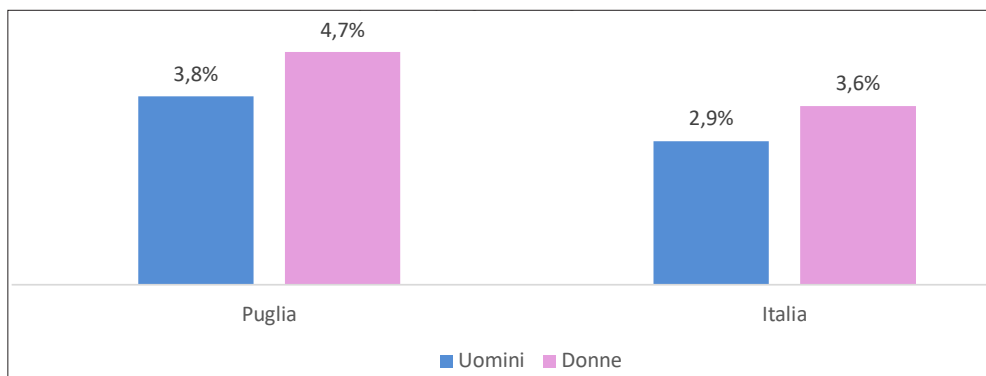


Fig. 7 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

I dati rivelano che in Puglia il 3,8% degli uomini e il 4,7% delle donne occupate dichiarano di percepire un'elevata probabilità di perdere il proprio lavoro. A livello nazionale, la quota è pari al 2,9% per gli uomini e al 3,6% per le donne. In entrambi i contesti si registra una maggiore insicurezza percepita tra le donne, ma i valori assoluti risultano più alti in Puglia per entrambi i generi. Il divario di genere nella percezione di insicurezza in Puglia è pari a 0,9 punti percentuali, contro 0,7 punti a livello nazionale. Sebbene le differenze possano sembrare modeste in termini assoluti, esse assumono significato nel contesto della maggiore fragilità complessiva del mercato del lavoro regionale. La componente femminile, già penalizzata da tassi di occupazione più bassi e da una maggiore incidenza della sovraistruzione, percepisce anche una più alta precarietà nella stabilità lavorativa. Dal confronto territoriale emerge che la Puglia presenta livelli più elevati di insicu-

rezza percepita rispetto alla media italiana, con una differenza di 0,9 punti percentuali per gli uomini e di 1,1 punti percentuali per le donne. Questo dato conferma un contesto occupazionale regionale percepito come più instabile e potenzialmente più esposto a interruzioni o contratti non stabili.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere risulta quindi contenuta (0,2 punti percentuali), ma il dato complessivo suggerisce una percezione diffusa di fragilità del mercato del lavoro pugliese, particolarmente sentita dalle donne. Tali percezioni, pur non sempre associate a dati oggettivi di instabilità contrattuale, influenzano negativamente il comportamento economico delle famiglie e le aspettative di mobilità sociale.

### *5.2.7 Il part-time involontario*

L'indicatore del part-time involontario misura la quota di lavoratori a tempo parziale che dichiarano di svolgere un impiego part-time non per scelta personale, ma per l'impossibilità di reperire un'occupazione a tempo pieno. Questo parametro è utile per comprendere la qualità e la stabilità dell'occupazione, evidenziando forme di sottoccupazione e disallineamento tra le preferenze dei lavoratori e le opportunità offerte dal mercato del lavoro. Il fenomeno è particolarmente diffuso tra le donne, spesso in relazione alle difficoltà di conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari.

In Puglia, il part-time involontario riguarda il 5,8% degli uomini occupati e il 17,2% delle donne. A livello nazionale, le corrispondenti percentuali sono 4,6% per gli uomini e 13,7% per le donne. In entrambi i contesti si osserva un marcato squilibrio di genere, ma i valori regionali risultano più elevati, segnalando una maggiore diffusione del fenomeno in Puglia (fig.8).

Il divario di genere nella regione è pari a 11,4 punti percentuali, mentre a livello nazionale si attesta a 9,1 punti. Questo suggerisce che in Puglia non solo il part-time involontario è più frequente, ma la disparità tra uomini e donne è ancora più accentuata. La componente femminile, già caratterizzata da un tasso di occupazione più basso e da maggiore insicurezza percepita, si trova anche più frequentemente in condizioni di sotto-utilizzo del proprio potenziale lavorativo.

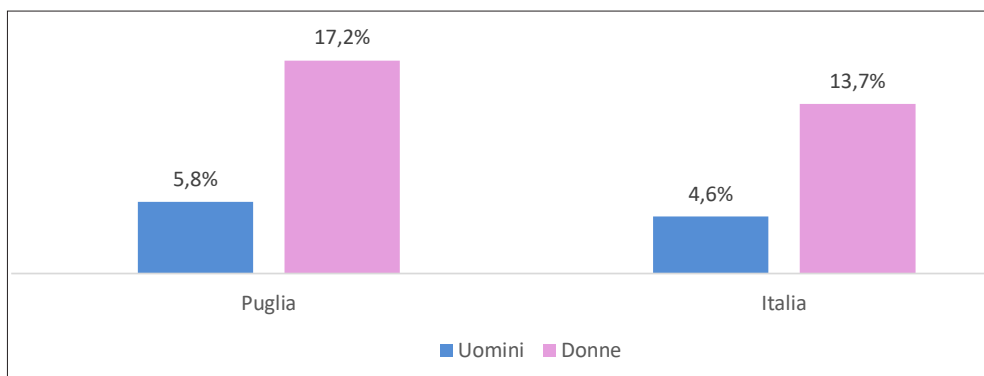


Fig. 8 - Part-time involontario per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

Dal confronto territoriale emerge che in Puglia il part-time involontario è più diffuso di circa 1,2 punti percentuali tra gli uomini e di 3,5 punti tra le donne rispetto alla media italiana. Questo conferma la maggiore incidenza di forme di occupazione precaria o non soddisfacente, soprattutto nella componente femminile, e riflette un sistema economico regionale con un'offerta occupazionale più limitata, spesso concentrata in settori e ruoli a bassa intensità contrattuale.

Infine, la differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è pari a 2,3 punti percentuali, a conferma di una condizione territoriale più critica rispetto alla media nazionale. Tale situazione richiama l'attenzione su una duplice fragilità: da un lato la scarsità di contratti a tempo pieno, dall'altro la strutturale concentrazione del lavoro femminile in occupazioni meno stabili e flessibili.

### 5.2.8 Gli occupati in lavori a termine da almeno 5 anni

L'indicatore relativo agli occupati in lavori a termine da almeno 5 anni, riportato in figura 9, misura la quota di lavoratori che, pur impiegati con contratti temporanei, si trovano in questa condizione da un periodo prolungato. Si tratta di una forma di precarietà cronica, che evidenzia non solo l'instabilità contrattuale, ma anche la difficoltà di transizione verso forme di impiego più stabili. Questo indicatore è utile per analizzare la qualità e la durata dell'inserimento occupazionale, con particolare attenzione alle dinamiche di segmentazione del mercato del lavoro.

Nel 2024, i dati mostrano che in Puglia il 29,4% degli uomini e il 29,9% delle donne occupate con contratti a termine si trovano in questa condizione da almeno cinque anni. A livello nazionale, le percentuali corrispondenti sono 19,7% per gli uomini e 19,1% per le donne. Tali valori indicano una maggiore incidenza del fenomeno nella regione rispetto alla media italiana, con un livello particolarmente elevato e pressoché simmetrico tra i generi.

In Puglia, il divario di genere è minimo, pari a 0,5 punti percentuali, suggerendo che il fenomeno della precarietà lavorativa di lunga durata colpisca in modo simile uomini e donne. Tuttavia, la gravità del dato risiede nell'elevata incidenza complessiva, che riguarda quasi un terzo degli occupati a termine, segnalando una struttura del mercato del lavoro dove la transitorietà contrattuale tende a cristallizzarsi, impedendo il passaggio verso forme più tutelate e durature.

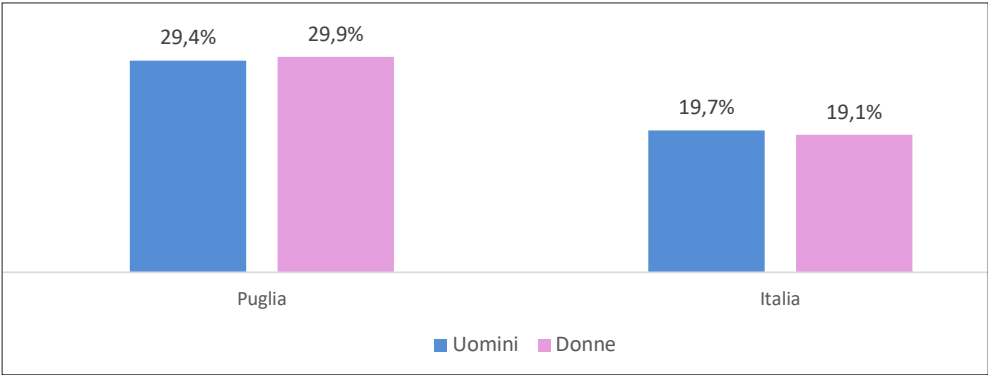


Fig. 9 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni, per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

A livello nazionale, invece, il divario è anch'esso contenuto (0,6 punti percentuali), ma i livelli assoluti sono decisamente inferiori. La differenza tra Puglia e Italia è di +9,7 punti per gli uomini e di +10,8 punti per le donne, evidenziando una maggiore persistenza del lavoro temporaneo in Puglia, che coinvolge proporzionalmente più lavoratori in entrambe le componenti di genere.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è pressoché nulla, indicando una similarità nei pattern di disuguaglianza interna.

Tuttavia, il livello elevato del fenomeno nella regione costituisce una criticità occupazionale strutturale, indipendentemente dal genere, che denota un mercato poco dinamico, con scarse opportunità di consolidamento contrattuale e carente mobilità ascendente.

### 5.2.9 I lavoratori della conoscenza

L'indicatore relativo ai lavoratori della conoscenza (Fig. 10) misura la quota di occupati impiegati in professioni ad alta qualificazione, tipicamente associate a competenze specialistiche, elevate responsabilità e attività intellettuali o creative. Rientrano in questa categoria, ad esempio, professionisti, tecnici, ricercatori, manager e altre figure centrali per l'economia della conoscenza. La diffusione di tali lavoratori rappresenta un proxy della qualità occupazionale e del grado di avanzamento strutturale del sistema produttivo di un territorio.

Nel 2024, i dati mostrano che in Puglia il 12,7% degli uomini occupati e il 26,3% delle donne rientrano nella categoria dei lavoratori della conoscenza. A livello nazionale, le percentuali sono 15,3% per gli uomini e 24,7% per le donne. Ne risulta un quadro articolato: in Puglia, la presenza femminile in ambiti professionali ad alta qualificazione è superiore rispetto a quella maschile, e persino superiore al dato femminile medio nazionale. Al contrario, gli uomini pugliesi risultano sotto la media nazionale in misura significativa.

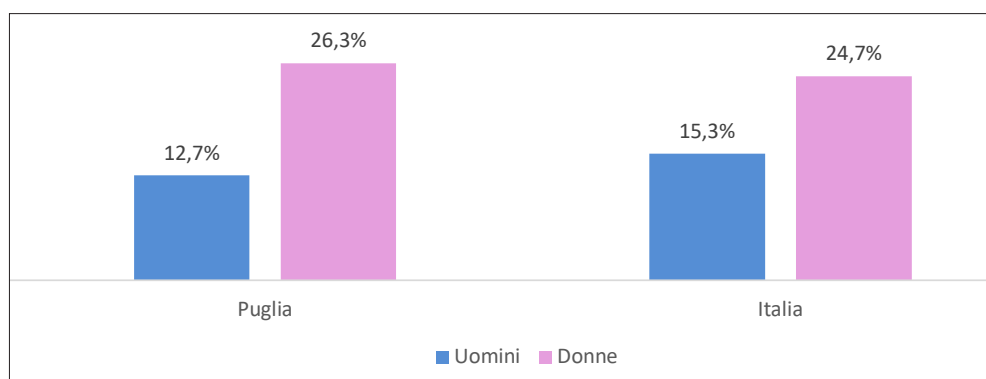


Fig. 10 - I lavoratori della conoscenza per genere. Puglia e Italia. Anno 2024



Il divario di genere in Puglia è di 13,6 punti percentuali, a favore delle donne. Questo scarto è rilevante e contro-tendenza rispetto alla maggior parte degli indicatori occupazionali, dove solitamente le donne risultano penalizzate. L'anomalia positiva è riconducibile a una maggiore concentrazione femminile in settori pubblici e dell'istruzione, tradizionalmente più accessibili alle donne con alti livelli di istruzione nella regione, mentre la componente maschile appare maggiormente occupata in ruoli meno qualificati o manuali.

A livello nazionale, il divario tra donne e uomini è pari a 9,4 punti percentuali, anch'esso a favore delle donne, ma meno accentuato. Ciò indica che, pur in presenza di una tendenza generale alla maggiore incidenza femminile tra i lavoratori della conoscenza, la Puglia presenta una differenza più marcata, dovuta probabilmente a una segmentazione più netta delle opportunità professionali per genere.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è quindi di +4,2 punti percentuali, a conferma di una maggiore polarizzazione territoriale nelle opportunità di accesso alle professioni ad alta qualificazione.

I dati sopra riportati danno conto chiaramente del divario esistente fra i due sessi nel mondo lavorativo in Puglia e della disparità a carico delle donne.

### 5.2.10 I NEET

Sul fronte della istruzione e formazione si riporta quanto segue: l'indicatore NEET (*Not in Education, Employment or Training*) misura la quota di giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione o aggiornamento professionale. È un indicatore chiave per valutare fenomeni di esclusione sociale, disconnessione dal mercato del lavoro e inefficienza nei meccanismi di transizione scuola-lavoro. La disaggregazione per genere consente di cogliere eventuali asimmetrie nella vulnerabilità giovanile e nell'accesso a opportunità formative o occupazionali.

In Figura 11, i dati mostrano che in Puglia il 19,5% dei giovani uomini e il 23,4% delle giovani donne rientrano nella condizione di NEET. A livello nazionale, le rispettive percentuali sono 13,8% per gli uomini e 16,6% per le donne. In entrambi i contesti, le donne risultano più esposte al rischio di esclusione, ma le percentuali assolute sono sen-

sibilmente più elevate in Puglia rispetto alla media nazionale, per entrambi i generi.

Il divario di genere in Puglia è pari a 3,9 punti percentuali, con una maggiore incidenza del fenomeno tra le giovani donne. Questo evidenzia una fragilità occupazionale e formativa più marcata per la componente femminile, verosimilmente legata a fattori strutturali come il carico familiare precoce, la discontinuità nei percorsi scolastici o la scarsa accessibilità ai servizi di orientamento e formazione.

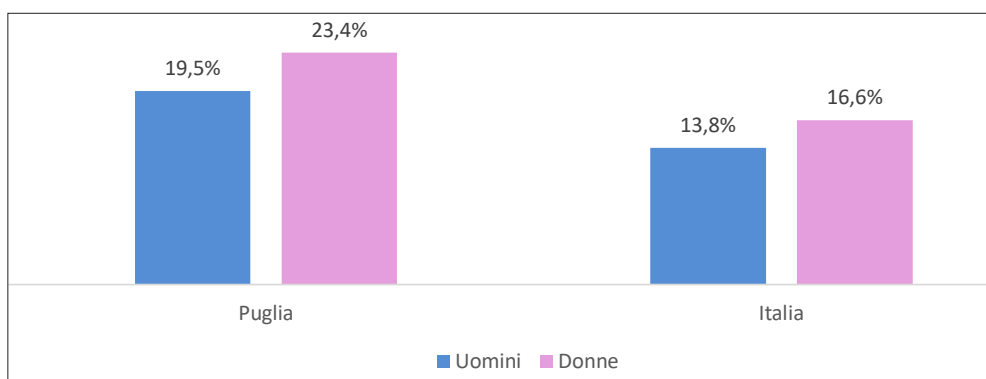


Fig. 11 - Giovani che non studiano e non lavorano (NEET, 15-29 anni) per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

A livello nazionale, il divario tra donne e uomini è di 2,8 punti percentuali, anch'esso a sfavore delle donne ma meno accentuato. Questo suggerisce che, pur essendo il fenomeno diffuso in tutto il Paese, la Puglia presenta un grado maggiore di disuguaglianza di genere anche rispetto all'esclusione giovanile.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è di +1,1 punti percentuali, ma ciò che risalta maggiormente è l'elevato scarto nei livelli assoluti: +5,7 punti per gli uomini e +6,8 punti per le donne, a conferma di una criticità generalizzata e sistemica nel contesto regionale, più che una semplice disparità tra generi.

### 5.2.11 I laureati e titoli terziari (25-34 anni)

L'indicatore relativo ai laureati e titoli terziari nella fascia di età 25-34 anni misura la quota di giovani adulti che hanno conseguito un

titolo di studio universitario o equivalente (compresi ITS o altri percorsi terziari non universitari). Questo indicatore è cruciale per valutare il livello di istruzione superiore raggiunto dalla popolazione giovane e, indirettamente, la capacità del sistema formativo di rispondere alle esigenze di un'economia basata sulla conoscenza.

Nel 2024, i dati evidenziano che in Puglia il 17,2% degli uomini e il 28,6% delle donne tra i 25 e i 34 anni possiedono un titolo terziario. A livello nazionale, le percentuali salgono al 24,4% per gli uomini e al 37,1% per le donne. In entrambi i contesti si osserva una significativa prevalenza femminile nel conseguimento di titoli di studio superiori, ma la Puglia presenta livelli inferiori alla media nazionale, sia tra gli uomini che tra le donne (fig.12)

Il divario di genere in Puglia è pari a 11,4 punti percentuali, con una netta prevalenza femminile nella partecipazione all'istruzione terziaria. Questo dato, coerente con tendenze consolidate, mostra una forte motivazione e impegno delle giovani donne pugliesi nel completare percorsi universitari o equivalenti, spesso in controtendenza rispetto agli ostacoli occupazionali successivi. Tuttavia, il livello complessivo, soprattutto tra gli uomini, rimane contenuto, indicando una debolezza strutturale nell'accumulazione di capitale umano di alta qualificazione.

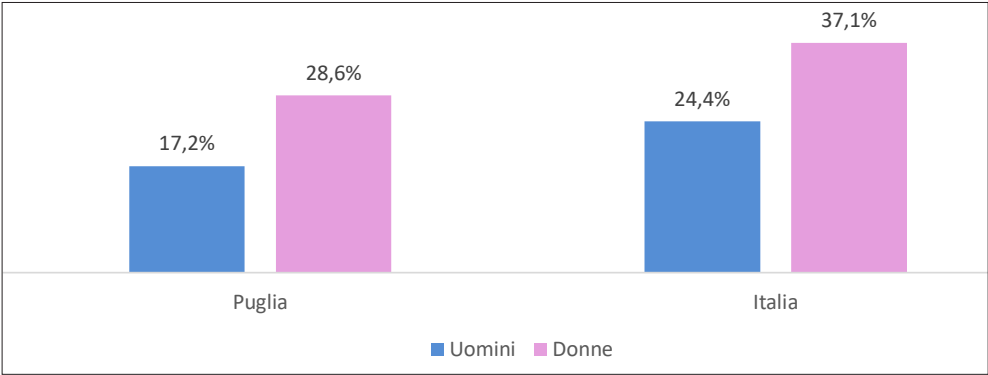


Fig. 12 - Laureati e titoli terziari (25-34 anni) per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

A livello nazionale, il divario di genere è di 12,7 punti percentuali, quindi lievemente più elevato, ma in un quadro di livelli assoluti più alti per entrambi i sessi. Questo evidenzia come la Puglia non solo sconti

un minor livello medio di istruzione terziaria, ma anche una minore distanza di genere, il che può riflettere sia un freno complessivo alla partecipazione maschile sia un parziale effetto di saturazione tra le donne.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è quindi di -1,3 punti percentuali, ma ciò che risalta è il forte scarto nei livelli assoluti: -7,2 punti per gli uomini e -8,5 punti per le donne, a dimostrazione del fatto che la regione si colloca in ritardo rispetto al panorama nazionale nella formazione terziaria dei giovani.

### 5.2.12 L'uscita precoce dal sistema di istruzione

L'indicatore di uscita precoce dal sistema di istruzione misura la quota di giovani tra i 18 e i 24 anni che hanno abbandonato precocemente il percorso scolastico o formativo, ossia che non possiedono un titolo di scuola secondaria superiore e non sono inseriti in percorsi di istruzione o formazione. Questo indicatore è strategico per valutare l'efficacia del sistema educativo nel trattenere i giovani fino al completamento di un ciclo formativo minimo, ritenuto essenziale per l'inserimento qualificato nel mercato del lavoro.

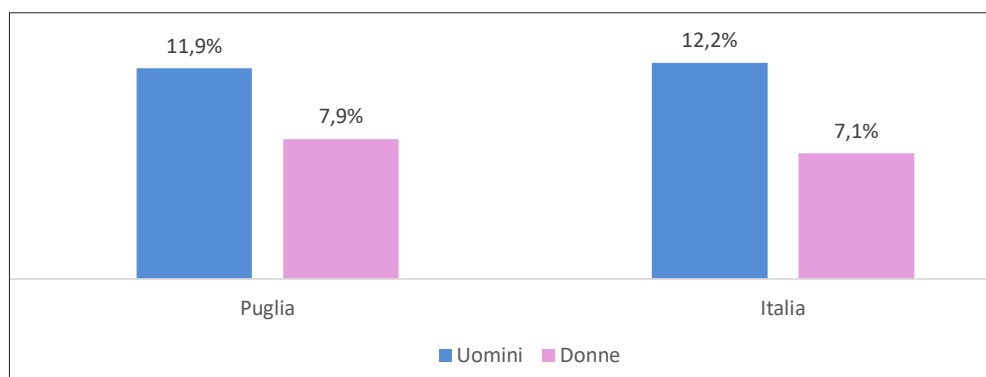


Fig. 13 - Uscita precoce dal sistema di istruzione per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

Nel 2024, i dati mostrano che in Puglia l'11,9% dei giovani uomini e il 7,9% delle giovani donne abbandonano precocemente il sistema di istruzione. A livello nazionale, i valori risultano pari al 12,2% per gli uomini e al 7,1% per le donne. In entrambi i contesti si osserva una

maggior incidenza del fenomeno tra i maschi, ma la Puglia registra valori leggermente inferiori alla media nazionale per gli uomini, e superiori per le donne (fig.13).

Il divario di genere in Puglia è pari a 4,0 punti percentuali, con una maggior esposizione maschile al rischio di abbandono scolastico. Questo dato è in linea con la tendenza nazionale, dove il divario è pari a 5,1 punti percentuali, ma in Puglia la differenza è meno marcata, soprattutto a causa di una più alta incidenza del fenomeno tra le giovani donne rispetto alla media nazionale.

Dal confronto emerge che in Puglia gli uomini presentano un tasso di uscita precoce leggermente inferiore alla media italiana (-0,3 p.p.), mentre le donne mostrano un tasso più elevato rispetto alla media nazionale (+0,8 p.p.). La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è pari a -1,1 punti percentuali, con una tendenza verso una maggior omogeneità tra i sessi, ma non necessariamente in senso positivo, considerando l'aumento del fenomeno tra le donne pugliesi.

Questo quadro riflette una fragilità persistente del sistema educativo regionale, che, seppur in miglioramento rispetto al passato, continua a non garantire un completamento adeguato dei percorsi di studio per una quota significativa di giovani, con effetti potenzialmente negativi sulla loro futura occupabilità, mobilità sociale e partecipazione civica.

### *5.2.13 Le persone con almeno un diploma*

L'indicatore relativo alla popolazione con almeno il diploma misura la quota di individui (tra i 25 e i 64 anni) che hanno conseguito almeno un titolo di istruzione secondaria superiore. Si tratta di un indicatore fondamentale per valutare il livello medio di istruzione di una popolazione adulta, il potenziale di competenze disponibili per il mercato del lavoro e le basi su cui costruire processi di aggiornamento e formazione continua.

Nel 2024 i dati, in Figura 14, mostrano che in Puglia il 55,8% degli uomini e il 58,0% delle donne possiede almeno il diploma. A livello nazionale, le percentuali salgono al 64,0% per gli uomini e al 69,4% per le donne. Si osserva quindi un netto divario territoriale: in Puglia, i livelli di istruzione secondaria sono significativamente inferiori rispetto alla media italiana per entrambi i generi.

Il divario di genere in Puglia è pari a 2,2 punti percentuali a favore delle donne, che presentano una maggiore incidenza di titoli di studio di livello almeno secondario. Questo andamento è coerente con la tendenza nazionale, dove il divario di genere è ancora più marcato, pari a 5,4 punti percentuali, anch'esso a vantaggio delle donne. La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è quindi di -3,2 punti percentuali, a segnalare una minore distanza tra i generi nella regione, ma ciò avviene in un contesto complessivo di livelli più bassi per entrambi i sessi.

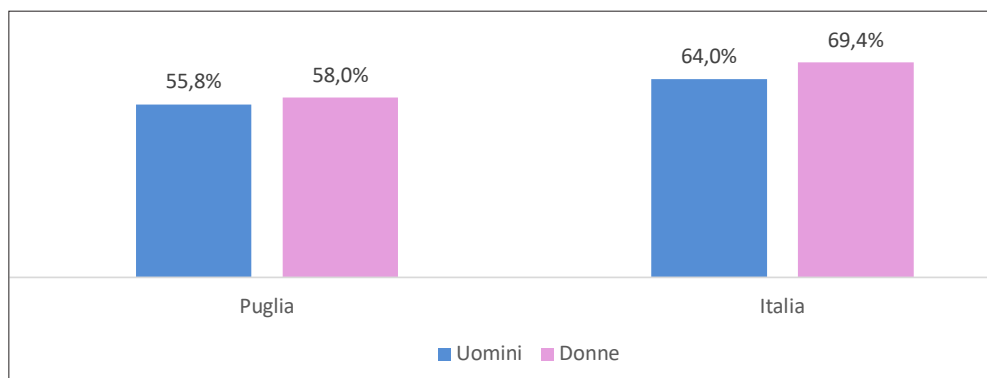


Fig. 14 - Persone con almeno il diploma (25-64 anni) per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

Il confronto evidenzia una distanza complessiva rispetto alla media nazionale: -8,2 punti percentuali per gli uomini e -11,4 per le donne.

#### *5.2.14 Le competenze digitali almeno di base*

L'indicatore delle competenze digitali almeno di base misura la quota di popolazione che possiede un insieme minimo di abilità digitali essenziali, quali l'uso consapevole di Internet, la gestione delle informazioni online, la comunicazione digitale, l'utilizzo di software per la produttività e la sicurezza informatica. È un parametro chiave per valutare il grado di inclusione nella società dell'informazione e la capacità delle persone di partecipare pienamente alla vita economica, sociale e civica in un contesto sempre più digitalizzato.

Nel 2023, i dati presenti in Figura 15, evidenziano che in Puglia il 40,9% degli uomini e il 37,0% delle donne possiede competenze digitali almeno di base. A livello nazionale, le percentuali risultano superiori: 47,4% per gli uomini e 44,3% per le donne. In entrambi i contesti si rileva un divario di genere a favore della componente maschile, ma con una distanza territoriale significativa tra Puglia e Italia.

In Puglia, il divario di genere è pari a 3,9 punti percentuali, mentre in Italia è di 3,1 punti, sempre a favore degli uomini. Questo conferma che, anche nell'ambito delle competenze digitali, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, ma in Puglia il divario risulta più marcato, indicando una maggiore difficoltà nella diffusione paritaria delle competenze digitali di base.

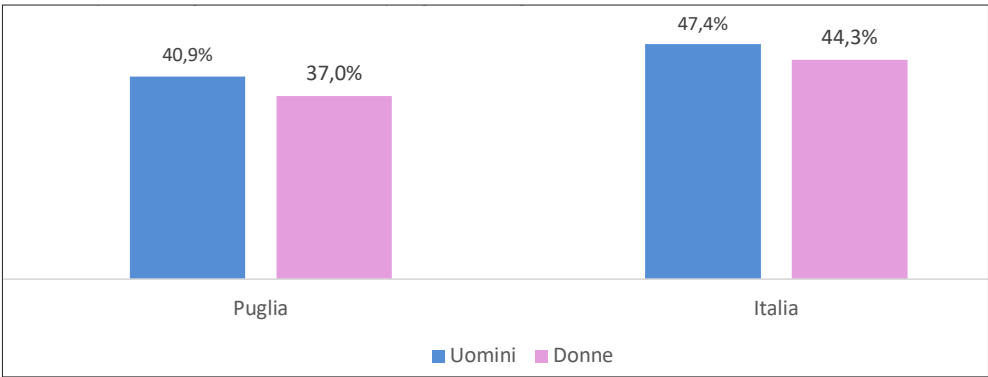


Fig. 15 - Competenze digitali almeno di base per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

Dal punto di vista territoriale, si osservano differenze di -6,5 punti percentuali per gli uomini e -7,3 p.p. per le donne tra Puglia e Italia. Tali scarti rivelano una carente alfabetizzazione digitale nel contesto pugliese rispetto alla media nazionale, che interessa entrambi i generi ma con un impatto maggiore sulle donne, contribuendo a consolidare divari già presenti in altri ambiti della partecipazione socio-economica.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è di +0,8 punti percentuali, dato che segnala un peggioramento relativo nella regione rispetto alla media nazionale. Questo peggioramento, pur numericamente contenuto, riflette un quadro sistemico in cui la trasformazione digitale incontra ostacoli culturali, infrastrutturali e formativi, in particolare nel raggiungimento dell'equità di genere.

### 5.2.15 La competenza numerica non adeguata

L'indicatore relativo alla competenza numerica non adeguata misura la quota di studenti del terzo anno della scuola secondaria di primo grado che, nei test standardizzati, non raggiungono un livello sufficiente di padronanza nella matematica. Tali studenti si collocano nei livelli di apprendimento più bassi definiti dalle prove INVALSI, e non riescono ad applicare conoscenze numeriche e matematiche elementari in contesti scolastici e di vita quotidiana. Questo indicatore è cruciale per monitorare la qualità dell'istruzione di base e l'equità del sistema scolastico, nonché per prevedere future difficoltà negli studi successivi e nel mercato del lavoro.

Nel 2024, i dati mostrano che in Puglia il 44,7% degli studenti maschi e il 51,9% delle studentesse di terza media non raggiunge un livello adeguato di competenza numerica. A livello nazionale, le percentuali corrispondenti sono 41,2% per i maschi e 47,0% per le femmine. In entrambi i contesti, le ragazze risultano più frequentemente in difficoltà rispetto ai coetanei maschi, ma la situazione pugliese appare più critica (fig. 16).

Il divario di genere in Puglia è pari a 7,2 punti percentuali, mentre in Italia è di 5,8 punti, sempre a sfavore delle ragazze. Questo scarto maggiore nel contesto pugliese evidenzia un più marcato squilibrio educativo di genere in ambito matematico già a conclusione del primo ciclo di istruzione, suggerendo possibili condizionamenti socio-culturali e metodologici nella trasmissione delle competenze numeriche.

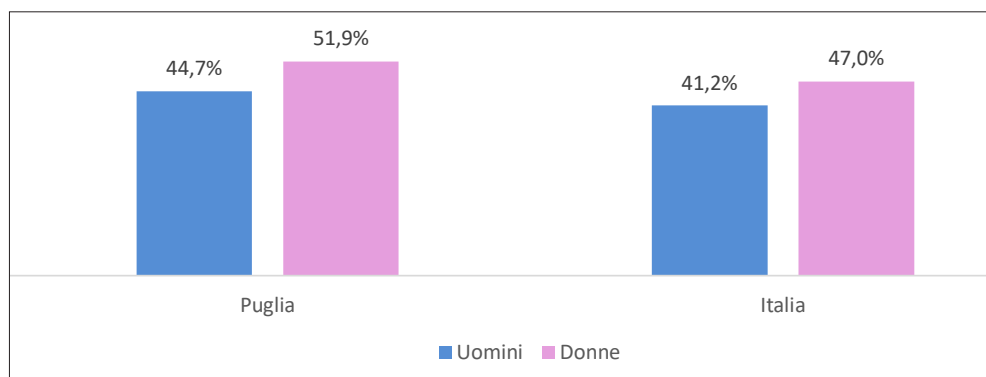


Fig. 16 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere. Puglia e Italia. Anno 2024



La differenza territoriale è anch'essa significativa: la Puglia presenta una incidenza più alta di competenze inadeguate rispetto alla media nazionale, con +3,5 punti per gli studenti maschi e +4,9 per le femmine. Questo riflette un ritardo strutturale nella qualità dell'istruzione matematica di base nella regione, che riguarda entrambi i generi ma con una maggiore penalizzazione per le ragazze.

La differenza tra Puglia e Italia nel divario di genere è di +1,4 punti percentuali, che indica un peggioramento relativo delle disparità di genere nella regione rispetto al quadro nazionale.

### *5.2.16 La competenza alfabetica non adeguata*

L'indicatore relativo alla competenza alfabetica non adeguata misura la quota di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado (terza media) che non raggiungono un livello sufficiente di padronanza della lingua italiana, così come rilevato dalle prove standardizzate INVALSI. Gli studenti collocati nei livelli più bassi non riescono a comprendere in modo efficace testi scritti, a inferire significati impliciti o a cogliere strutture testuali complesse. Questo indicatore è fondamentale per valutare la qualità dell'istruzione linguistica di base, la capacità di comprensione e la preparazione all'ingresso nei cicli scolastici successivi.

In Figura 17, i dati mostrano che in Puglia il 44,7% degli studenti maschi e il 37,0% delle studentesse non raggiunge un livello adeguato di competenza alfabetica. A livello nazionale, le percentuali risultano 44,4% per i maschi e 35,1% per le femmine. In entrambi i contesti territoriali si osserva una maggiore fragilità alfabetica tra i maschi, ma i livelli assoluti in Puglia risultano leggermente superiori rispetto alla media nazionale.

Il divario di genere in Puglia è pari a 7,7 punti percentuali, a favore delle ragazze, e a livello nazionale tale divario si attesta a 9,3 punti, anch'esso favorevole alla componente femminile. In entrambi i casi, le studentesse ottengono risultati migliori, riflettendo una tendenza consolidata nei risultati scolastici in ambito linguistico. Tuttavia, il minor divario di genere in Puglia (-1,6 p.p. rispetto all'Italia) è dovuto non a migliori risultati dei ragazzi, ma a un livello più elevato di insufficienza anche tra le ragazze, che mostrano una prestazione inferiore rispetto alla media nazionale.

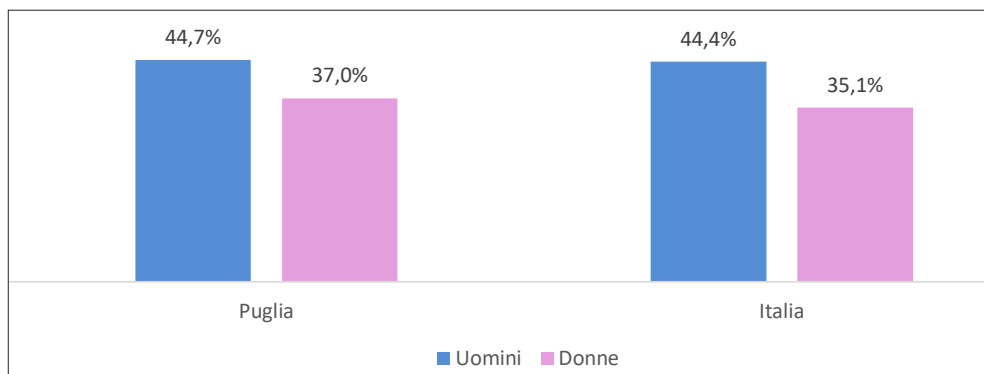


Fig. 17 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere. Puglia e Italia. Anno 2024

Dal punto di vista territoriale, si rilevano valori più alti in Puglia rispetto alla media italiana per entrambi i generi: +0,3 punti percentuali per i maschi e +1,9 punti per le femmine. Questo evidenzia una maggiore incidenza delle difficoltà nella comprensione del testo tra gli studenti pugliesi, che può riflettere criticità sistemiche legate alla qualità della didattica, al contesto socioeconomico o alla disponibilità di risorse educative.

### 5.2.17 La retribuzione lorda oraria per ora retribuita

L'indicatore della retribuzione lorda oraria per ora retribuita dei dipendenti in euro (media) rappresenta il compenso medio, prima delle trattenute fiscali e previdenziali, che un lavoratore dipendente riceve per ogni ora di lavoro. Questa media può variare a seconda di diversi fattori, come il settore di attività, il livello di inquadramento, l'età e il tipo di contratto.

Dall'analisi del confronto fra i dati dell'indicatore emerge un divario territoriale e un divario di genere a livello retributivo (*gender pay gap*).

Le retribuzioni in Puglia sono significativamente più basse rispetto alla media nazionale, sia per gli uomini che per le donne. Un lavoratore in Puglia guadagna in media 2,50€ in meno all'ora rispetto alla media nazionale maschile (12,9€ contro 15,4€) (Fig. 18). Si tratta di una

retribuzione inferiore del 16,2%. Una lavoratrice in Puglia percepisce in media 2,10 € in meno all'ora rispetto alla media nazionale femminile (11,8€ contro 13,9€), con una retribuzione inferiore del 15,1%. Sia in Puglia sia in Italia, gli uomini percepiscono una retribuzione oraria superiore a quella delle donne. Questo fenomeno è noto come *gender pay gap*. A livello nazionale, il divario retributivo tra uomini e donne è di 1,50€ all'ora (15,4€ vs 13,9€). In termini percentuali, le donne guadagnano in media il 9,7% in meno rispetto agli uomini. A livello regionale (Puglia), il divario è di 1,10 € all'ora (12,9€ vs 11,8€). Percentualmente, la donna in Puglia guadagna l'8,5% in meno rispetto ai loro colleghi uomini. Il divario di genere percentuale (8,5%) pugliese è leggermente inferiore a quello medio nazionale (9,7%). Questo non indica necessariamente una situazione di maggiore equità, ma potrebbe essere influenzato dalla compressione generale dei salari verso il basso.

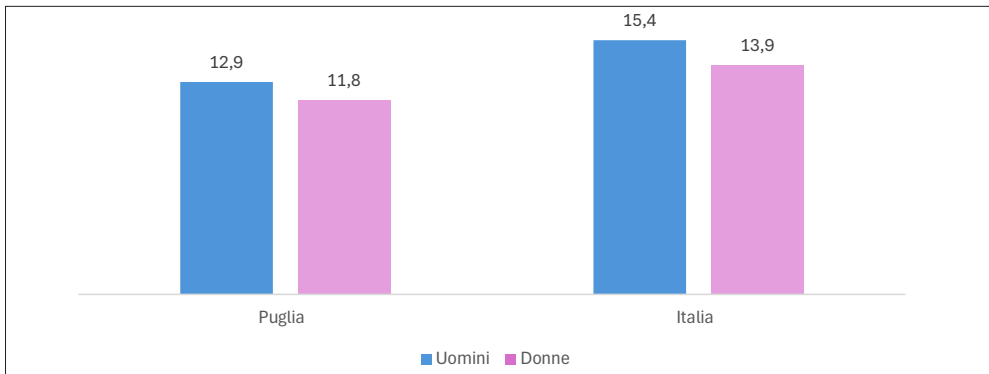


Fig. 18 – La retribuzione lorda oraria per ora retribuita per genere. Puglia e Italia. Anno 2022 (media in euro)

### 5.2.18 Alcune considerazioni conclusive

In sintesi i dati pugliesi sono i seguenti:

- il tasso di occupazione 15-64 anni per maschi in Puglia è del 64,9% a fronte del 37,6% delle donne. Fra i due tassi si rileva, dunque, una differenza di ben 27,3 punti percentuali;
- il tasso di occupazione 20-64 anni per maschi in Puglia è del 70,3% a fronte del 40,5% delle donne. Fra i due tassi si rileva, dunque, una differenza di ben 29,8 punti percentuali;

- il tasso di disoccupazione 15-64 anni per maschi in Puglia è pari al 8,4% a fronte del 11,2% delle donne. Fra i due tassi si rileva, dunque, una differenza di 2,8 punti percentuali;
- il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli è pari all'88,1% (quindi il tasso di occupazione delle donne senza figli è maggiore del 12% rispetto a quello delle donne con figli in età prescolare);
- il tasso di mancata partecipazione al lavoro (rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili", ovvero persone che non hanno cercato lavoro nelle ultime 4 settimane ma sono disponibili a lavorare, e la somma di forze lavoro, insieme di occupati e disoccupati, e inattivi "disponibili", riferito alla popolazione tra 15 e 74 anni) per gli uomini è pari al 17,2%, mentre per donne al 27,9%;
- gli occupati sovraistruiti (percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione) per i maschi sono il 24,3% mentre per le donne il 29,8%;
- la percezione di insicurezza dell'occupazione (percentuale di occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro attuale e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile sul totale degli occupati) è per gli uomini pari al 3,8% mentre per le donne al 4,7%;
- il part time involontario (percentuale di occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno sul totale degli occupati) in Puglia è pari per i maschi al 5,8%, per le donne al 17,2%;
- gli occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per i maschi sono il 29,4% e per le donne il 29,9%.
- i lavoratori della conoscenza (percentuale di occupati con istruzione universitaria (Isced 6,7 e 8) in professioni Scientifico-Tecnologiche (Isco 2-3) sul totale degli occupati) in Puglia è pari per i maschi al 12,7%, per le donne al 26,3%;
- La retribuzione lorda oraria per ora retribuita in Puglia per i maschi è 12,9 euro in media all'ora e 11,8 euro in media all'ora per le donne.

I dati sopra riportati danno conto chiaramente del divario esistente fra i due sessi nel mondo lavorativo in Puglia e della disparità a carico delle donne.

Sul fronte della istruzione e formazione si riporta quanto segue:

- i NEET (percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni) sono pari al 19,5% per i maschi e al 23,4% per le donne;
- i laureati e altri terziari (percentuale di persone di 25-34 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-34 anni) per gli uomini sono pari al 17,2% per le donne al 28,6%;
- l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (percentuale di persone di 18-24 anni con al più il diploma di scuola secondaria di primo grado (licenza media), che non sono in possesso di qualifiche professionali regionali ottenute in corsi con durata di almeno 2 anni e non inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 18-24 anni), per gli uomini è pari al 11,9% per le donne al 7,9%;
- le persone con almeno il diploma (25-64 anni), per gli uomini è pari al 55,8%; per le donne al 58%;
- la percentuale di persone che possiedono le competenze digitali almeno di base (la capacità di navigare online, utilizzare strumenti di comunicazione, gestire file e documenti, e usare software di ufficio), per le donne è pari al 37% per gli uomini al 40,9%;
- competenza numerica non adeguata (studenti scuola secondaria primo grado, classe III) è pari per gli uomini al 44,7% per le donne al 51,9%;
- competenza alfabetica non adeguata (studenti scuola secondaria primo grado, classe III) è pari per gli uomini al 44,7% per le donne al 37%.

In Puglia, gli indicatori rivelano un divario di genere marcato, soprattutto in ambito occupazionale. Le donne registrano tassi di occupazione più bassi, tassi di disoccupazione e mancata partecipazione più alti, maggiore diffusione del part-time involontario, minore

percezione di sicurezza del lavoro. Tuttavia, emergono anche segnali di superiorità femminile nel campo dell'istruzione: le donne in Puglia raggiungono più frequentemente titoli di studio terziari e mostrano un'incidenza superiore tra i lavoratori della conoscenza, pur rimanendo penalizzate nella valorizzazione lavorativa di queste competenze. Questa discrepanza tra successo formativo e svantaggio occupazionale è sintomo di un sistema che non riesce a tradurre il capitale umano femminile in reale opportunità professionale, rappresentando una perdita significativa in termini di sviluppo regionale.

Gli indicatori relativi agli studenti pugliesi della scuola secondaria di primo grado mostrano una maggiore incidenza di competenze non adeguate sia in ambito alfabetico sia numerico rispetto alla media nazionale. Tali lacune sono presenti in entrambi i generi, con una penalizzazione più marcata per i ragazzi in ambito alfabetico e per le ragazze in ambito numerico, segno di una precoce segmentazione delle performance per genere.

Nonostante il contributo significativo delle donne nella formazione terziaria e nella presenza nei settori della conoscenza, gli indicatori evidenziano una mancata valorizzazione di tali risorse sul piano occupazionale. A ciò si aggiunge una forte incidenza della sovraistruzione e del lavoro precario di lunga durata, che compromettono la qualità dell'inserimento lavorativo anche tra i più istruiti.

Le evidenze raccolte richiedono un approccio sistemico, che coniughi politiche educative, formative, occupazionali e di welfare, e che agisca su più fronti: rafforzamento della scuola dell'obbligo e riduzione delle uscite precoci; valorizzazione delle competenze STEM, in particolare per le ragazze; sostegno alla transizione scuola-lavoro; incentivi all'occupazione stabile femminile; contrasto al mismatch e alla precarietà strutturale.

## 6. Il tessuto produttivo

Nel 2023, in Puglia sono presenti 272.380 imprese attive, il 5,8% delle imprese sul territorio nazionale. La maggioranza delle imprese, ossia 260.305 imprese, impiega da 0 a 9 addetti pari al 95,6%. Seguono le imprese con 10-49 addetti, che sono 10.948, rappresentando il 4% del totale regionale. Le realtà imprenditoriali di dimensioni maggiori sono in minoranza: le imprese con 50-249 addetti sono 970 (pari allo 0,4%); mentre solo 157 imprese (lo 0,1%) contano di 250 e più addetti. Questa fotografia delle imprese pugliesi evidenzia una netta prevalenza di piccole imprese nel territorio.

La quota delle imprese pugliesi tra 0 e 9 addetti è leggermente superiore alla quota italiana (94,8%). Per quanto riguarda la classe dimensionale 10-49 addetti, la Puglia, con il 4%, si posiziona al di sotto della quota nazionale del 4,6%. Anche per le imprese con 50-249 addetti, la Puglia mostra una percentuale (0,4%) inferiore a quella nazionale (0,6%). Infine, per le imprese più grandi, quelle con 250 e più addetti, la percentuale pugliese (0,1%) è in linea con quella italiana (0,1%).

Questa caratteristica dimensionale rispecchia una tendenza comune a molte regioni italiane, dove il tessuto economico è fortemente sostenuto da piccole realtà imprenditoriali (Tab. 1).

Tab. 1 - Imprese attive per classi di addetti e regione. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Regione	Classe di addetti					% Classe di addetti				
	0-9	10-49	50-249	250 e più	Totale	0-10	10 - 50	50 - 250	251 e più	Totale
Piemonte	324.915	14.266	1.964	368	341.513	95,1	4,2	0,6	0,1	100
Valle d'Aosta	11.026	492	60	7	11.585	95,2	4,2	0,5	0,1	100
Liguria	124.031	4.852	468	87	129.438	95,8	3,7	0,4	0,1	100
Lombardia	833.458	45.495	7.403	1.489	887.845	93,9	5,1	0,8	0,2	100
Prov. A. Bolzano	44.564	3.340	484	56	48.444	92,0	6,9	1,0	0,1	100
Prov. A. Trento	40.692	2.511	315	61	43.579	93,4	5,8	0,	0,1	100
Veneto	386.584	23.091	3.123	458	413.256	93,5	5,6	0,8	0,1	100
Friuli-Venezia G.	81.633	4.426	596	112	86.767	94,1	5,1	0,7	0,1	100
Emilia-Romagna	360.949	19.315	2.673	497	383.434	94,1	5,0	0,7	0,1	100
Toscana	317.710	16.543	1.512	235	336.000	94,6	4,9	0,5	0,1	100
Umbria	66.029	3.317	350	57	69.753	94,7	4,8	0,5	0,1	100
Marche	122.984	6.653	716	87	130.440	94,3	5,1	0,5	0,1	100
Lazio	466.009	18.240	2.530	507	487.286	95,6	3,7	0,5	0,1	100
Abruzzo	98.109	4.248	437	64	102.858	95,4	4,1	0,	0,1	100
Molise	20.860	811	76	3	21.750	95,9	3,7	0,3	0,0	100
Campania	366.686	16.452	1.853	189	385.180	95,2	4,3	0,5	0,0	100
<b>Puglia</b>	<b>260.305</b>	<b>10.948</b>	<b>970</b>	<b>157</b>	<b>272.380</b>	<b>95,6</b>	<b>4,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>	<b>100</b>
Basilicata	35.643	1.403	134	9	37.189	95,8	3,8	0,4	0,0	100
Calabria	113.226	3.484	304	20	117.034	96,7	3,0	0,3	0,0	100
Sicilia	285.148	10.682	868	109	296.807	96,1	3,6	0,3	0,0	100
Sardegna	108.557	4.224	387	47	113.215	95,9	3,7	0,3	0,0	100
Italia	4.469.118	214.793	27.223	4.619	4.715.753	94,8	4,6	0,6	0,1	100

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati Istat

Nel 2022, ultimo anno disponibile, gli addetti delle imprese attive pugliesi ammontano a 834.008; la quota di donne tra gli addetti è del 34,7%, ossia 289.177, numericamente inferiore agli addetti uomini (544.755). La partecipazione femminile nel mondo del lavoro nelle imprese pugliesi è quantitativamente inferiore alla quota nazionale di circa 3,4 punti percentuali (Tab. 2).



Tab. 2 - Addetti delle imprese attive per regione e genere. Anno 2022 (valori medi annui e percentuali)

Regione	n. addetti			% donne
	Donne	Uomini	Totale*	
Piemonte	540.333	858.906	1.399.311	38,6%
Valle d'Aosta	14.065	22.980	37.049	38,0%
Liguria	153.478	248.238	416.419	38,2%
Lombardia	1.747.719	2.699.549	4.447.501	39,3%
<i>Provincia autonoma Bolzano</i>	92.242	138.115	230.414	40,0%
<i>Provincia autonoma Trento</i>	74.653	112.328	186.994	39,9%
Veneto	699.300	1.071.080	1.770.475	39,5%
Friuli V. G.	144.387	225.349	369.820	39,1%
Emilia Romagna	679.234	981.649	1.660.967	40,9%
Toscana	463.114	701.185	1.164.388	39,8%
Umbria	95.974	149.953	245.943	39,0%
Marche	176.260	279.170	455.546	38,7%
Lazio	735.388	1.173.997	1.909.504	38,5%
Abruzzo	120.107	210.653	330.779	36,3%
Molise	20.773	37.037	57.815	35,9%
Campania	375.880	797.975	1.173.929	32,0%
<b>Puglia</b>	<b>289.177</b>	<b>544.755</b>	<b>834.008</b>	<b>34,7%</b>
Basilicata	33.935	68.297	102.244	33,2%
Calabria	94.563	191.064	285.657	33,1%
Sicilia	265.053	549.180	815.150	32,6%
Sardegna	120.593	203.071	323.694	37,3%
Italia	6.936.229	11.264.532	18.217.609	38,1%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati Istat

\*I totali degli addetti comprendono addetti non indicati per genere

## 7. Le imprese rispondenti

La compilazione del questionario è facoltativa per le imprese al di sotto dei 50 addetti. Il numero di imprese che hanno partecipato alla rilevazione aventi un numero maggiore o uguale a 50 addetti è pari a 1.011 (pari all'84,5%); mentre le imprese rispondenti aventi un numero inferiore di 50 addetti è pari a 186 unità (pari al 15,5%).

Per il biennio 2022/2023, le aziende con sede in Puglia rispondenti all'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese sono complessivamente 1.197 per un totale di 209.363 occupati al 31 dicembre 2023.

Le aziende rispondenti sono per lo più imprese piccole con occupati alle dipendenze tra i 51 e le 100 unità (44,1%). Seguono, con circa il 17%, le micro aziende che registrano fino a 50 dipendenti.

Le grandi aziende, con oltre 350 dipendenti, pur essendo solo il 9% delle imprese rispondenti, impiegano la quota rilevante di forza lavoro, assorbendo ben il 49,5% di tutti gli occupati, pari a 103.702 lavoratori.

Le piccole imprese, 51-100 occupati, pur essendo le più numerose, impiegano il 17,6% del totale dei lavoratori. Le altre imprese contribuiscono in misura minore all'occupazione totale: le aziende da 151 a 250 occupati impiegano il 13% dei lavoratori, quelle da 101 a 150 il 9,4%, quelle da 251 a 350 l'8,1%, e le micro imprese (0-50 dipendenti) solo il 2,4% del totale degli occupati (Tab. 3).

La forza lavoro delle aziende è composta per il 59,6% da uomini e per il 40,4% da donne; si osserva una prevalenza maschile in tutte le classi dimensionali delle aziende; tale disparità è più accentuata nelle aziende aventi fino a 50 dipendenti dove gli uomini rappresentano il 71,7% contro il 28,3% delle donne. Questo divario tra uomini e donne tende a ridursi con l'aumentare della dimensione aziendale; infatti nelle imprese con oltre 350 dipendenti, la quota femminile sale al 46,5%, la più alta registrata, a fronte di un 53,5% di uomini (Fig. 19).

È importante sottolineare che queste aziende con oltre 350 dipendenti, in Puglia, non solo presentano la più alta percentuale di donne all'interno della propria forza lavoro, ma impiegano una quota elevata di donne lavoratrici, il 57% di tutte le donne occupate.

Queste "grandi" aziende assorbono altrettanto una quota importante di uomini lavoratori, il 44,5% del totale dei dipendenti uomini.

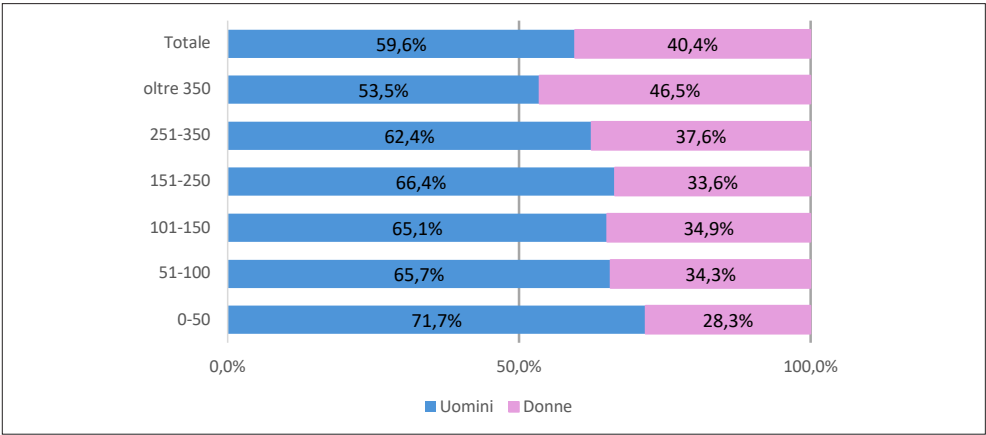
Nelle imprese tra i 51 e i 100 dipendenti, si concentra il 19,4% degli uomini occupati e il 14,9% delle donne.

**I risultati dell'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese rispondenti in Puglia evidenziano che le grandi aziende (oltre 350 dipendenti), sebbene meno numerose, sono il principale motore occupazionale e rivestono un ruolo cruciale per l'impiego femminile. Esse, infatti, non solo impiegano quasi la metà di tutti i lavoratori rilevati dall'indagine, ma assorbono anche la maggioranza delle lavoratrici, mostrando una composizione di genere più equilibrata rispetto alle piccole imprese. Queste ultime, pur essendo numerose tra le rispondenti, contribuiscono in misura minore all'occupazione totale e presentano una più spiccata prevalenza maschile. Le aziende di medie dimensioni (51-100 dipendenti) sono le più frequenti tra quelle che hanno partecipato all'indagine.**

Tab. 3 - Aziende con sede in Puglia e dipendenti per classe di addetti. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Classe di Addetti	aziende		n. dipendenti			% per classe di addetti		
	n.	%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
0 - 50	199	16,6	3.528	1.393	4.921	2,8	1,6	2,4
51 - 100	528	44,1	24.186	12.651	36.837	19,4	14,9	17,6
101 - 150	163	13,6	12.849	6.895	19.744	10,3	8,1	9,4
151 - 250	141	11,8	18.102	9.173	27.275	14,5	10,8	13,0
251 - 350	58	4,8	10.542	6.342	16.884	8,5	7,5	8,1
oltre 350	108	9,0	55.475	48.227	103.702	44,5	57,0	49,5
<b>Totale</b>	<b>1.197</b>	<b>100</b>	<b>124.682</b>	<b>84.681</b>	<b>209.363</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 19 - Dipendenti nelle imprese per genere e classe di addetti. Anno 2023 (valori percentuali)

La maggior parte delle aziende rispondenti operano nel settore delle attività manifatturiere, ossia 273 aziende che costituiscono il 22,8% del totale; di queste 273 aziende, 240 sono aziende con 50 e più occupati alle dipendenze. Segue il settore dell'attività "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli" (175 aziende, 14,6% del totale), anch'esso con presenza maggiore di

imprese aventi 50 dipendenti ed oltre (151 aziende). Un altro settore di rilievo è quello della sanità e assistenza sociale, che conta 154 aziende partecipanti (12,9%), e tra queste ben 141 superano la soglia dei 50 dipendenti.

Il settore "Costruzioni" con 129 aziende (10,8%) è il settore che, tra quelli principali, presenta il numero più elevato di imprese fino a 50 dipendenti (58 aziende), sebbene anche qui prevalgano leggermente quelle che hanno al di sotto di 50 dipendenti (71 aziende).

Altri settori significativi, per numero di aziende rispondenti, sono il settore "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese" (95 aziende, 7,9%) e il settore "Trasporto e magazzinaggio" (90 aziende, 7,5%), entrambi con una netta predominanza di imprese con 50 e più dipendenti.

La tendenza generale, quindi, vede la maggior parte dei settori rappresentati nell'indagine caratterizzati da una prevalenza di aziende con 50 dipendenti ed oltre. Questo è particolarmente marcato, come visto, nella sanità, nel manifatturiero e nel commercio.

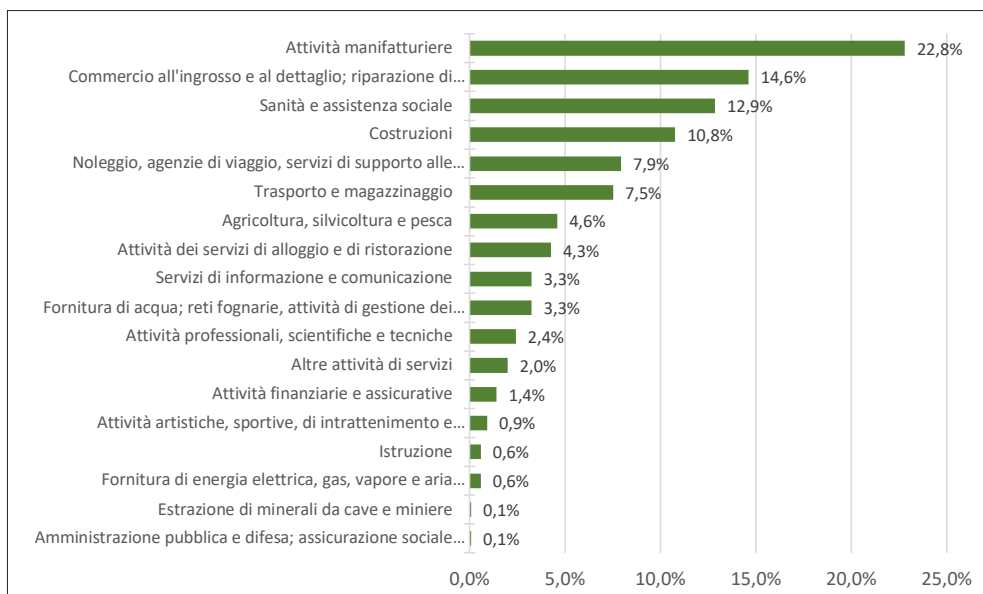
D'altro canto, i settori come l'"Amministrazione Pubblica e difesa" e l'"Estrazione di Minerali da cave e miniere" hanno avuto una partecipazione minima all'indagine, con una sola azienda rispondente ciascuno (Tab. 4 e Fig. 20).

**L'analisi della distribuzione settoriale delle imprese pugliesi rispondenti all'indagine mostra che la maggioranza di esse (84,5%) conta 50 o più dipendenti. I settori più rappresentati in termini di numero di aziende partecipanti sono le Attività Manifatturiere (22,8%), il Commercio (14,6%), la Sanità e Assistenza Sociale (12,9%) e le Costruzioni (10,8%). Con l'eccezione delle Costruzioni, che presentano un numero relativamente più alto di piccole imprese rispondenti, gli altri settori principali sono dominati da aziende di maggiori dimensioni. Questa composizione settoriale e dimensionale delle aziende rispondenti è fondamentale per comprendere i dati aggregati sull'occupazione e sulla sua ripartizione di genere precedentemente analizzati per la Puglia.**

Tab. 4 - Aziende per settore di attività economica e classe di addetti. Anno 2023 (valori assoluti)

Settore attività economica	Aziende		
	con < 50 dip.	con >= 50 dip.	Totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2	53	55
Altre attività di servizi	3	21	24
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	0	1	1
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1	10	11
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	11	40	51
Attività finanziarie e assicurative	2	15	17
Attività manifatturiere	33	240	273
Attività professionali, scientifiche e tecniche	9	20	29
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	24	151	175
Costruzioni	58	71	129
Estrazione di minerali da cave e miniere	0	1	1
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	2	37	39
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	2	5	7
Istruzione	1	6	7
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3	92	95
Sanità e assistenza sociale	13	141	154
Servizi di informazione e comunicazione	15	24	39
Trasporto e magazzinaggio	7	83	90
<b>Totale</b>	<b>186</b>	<b>1.011</b>	<b>1.197</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 20 - Distribuzione delle aziende per settore di attività economica. Anno 2023 (valori percentuali)

Analizzando gli occupati alle dipendenze per settore di attività economica e genere, emerge uno spaccato dettagliato della struttura del mercato del lavoro in Puglia. I settori dell'attività "Sanità e assistenza sociale" e "Attività manifatturiere" sono i principali bacini di impiego, rappresentando rispettivamente il 18,9% e il 18,7% del totale degli occupati. Seguono, per importanza, il settore "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli" con il 13,8% degli addetti, e il settore "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese" che assorbe l'11,5% della forza lavoro considerata (Tab. 5).

La composizione di genere all'interno dei singoli settori rivela dinamiche eterogenee. Esistono settori a chiara prevalenza femminile, come il settore "Istruzione" (73,5% donne), il settore "Attività professionali, scientifiche e tecniche" (69,6% donne), "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" (68,9% donne) e "Sanità e assistenza sociale" (64,8% donne). Altri settori, invece, sono caratterizzati da una for-

te predominanza maschile: è il caso del settore "Costruzioni" (92,9% uomini), settore "Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento" (88,4% uomini), "Trasporto e magazzinaggio" (87,6% uomini) e "Attività manifatturiere" (77,1% uomini). Alcuni comparti, come quello di "Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata" o del "Commercio", mostrano una distribuzione di genere più bilanciata, seppur con leggere prevalenze maschili (Fig. 21).

Se si osserva dove si concentra l'occupazione maschile, il settore "Attività manifatturiere" rappresenta il primo settore, impiegando il 24,2% di tutti gli uomini occupati, seguito dal settore del "Commercio" (12,8%) e del "Trasporto e magazzinaggio" (11,3%). Per l'occupazione femminile, il settore "Sanità e assistenza sociale" si distingue nettamente come il principale datore di lavoro, assorbendo il 30,3% di tutte le donne occupate. Seguono a distanza il settore "Commercio" (15,2%) e il "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese" (13,1%). Questa marcata differenziazione evidenzia una chiara divisione occupazionale di genere a livello settoriale nel contesto pugliese analizzato.

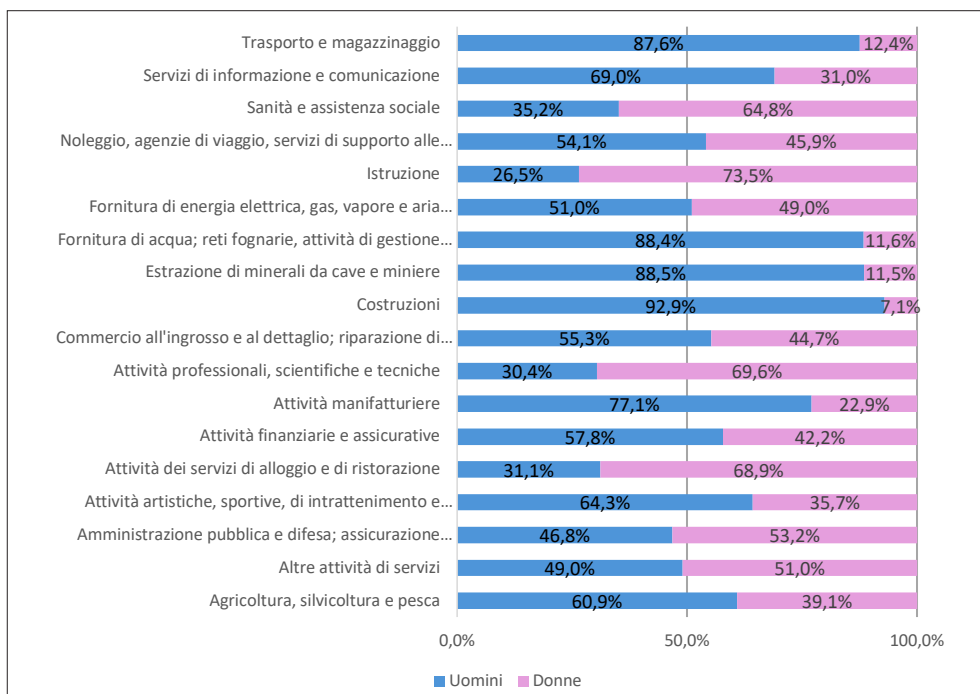
**I dati degli occupati per settore e genere indicano che i settori "Sanità e Assistenza Sociale" e "Attività Manifatturiere" sono i maggiori datori di lavoro. Si osserva una netta separazione fra i due sessi: settori come Sanità, Istruzione, Attività Professionali e Servizi di Alloggio/Ristorazione sono a predominanza femminile, mentre Costruzioni, Manifatturiero, Trasporti e Fornitura Acqua/Rifiuti sono fortemente "maschilizzati". Il settore "Sanità e Assistenza Sociale" è il pilastro dell'occupazione femminile, mentre le "Attività Manifatturiere" lo sono per quella maschile. Questa analisi settoriale arricchisce la comprensione delle dinamiche del lavoro, integrando le precedenti osservazioni su dimensione aziendale e categoria professionale.**



Tab. 5 - Dipendenti per settore di attività economica e genere. Anno 2023  
(valori assoluti e percentuali)

Settore di attività economica	n. dipendenti			% per genere			% per settore		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Tot.	Uom	Don	Tot.
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3.829	2.461	6.290	60,9	39,1	100	3,1	2,9	3,0
Altre attività di servizi	1.800	1.872	3.672	49,0	51,0	100	1,4	2,2	1,8
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	36	41	77	46,8	53,2	100	0,0	0,0	0,0
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	643	357	1.000	64,3	35,7	100	0,5	0,4	0,5
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	3.817	8.442	12.259	31,1	68,9	100	3,1	10,0	5,9
Attività finanziarie e assicurative	2.827	2.062	4.889	57,8	42,2	100	2,3	2,4	2,3
Attività manifatturiere	30.123	8.952	39.075	77,1	22,9	100	24,2	10,6	18,7
Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.952	4.472	6.424	30,4	69,6	100	1,6	5,3	3,1
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	15.925	12.892	28.817	55,3	44,7	100	12,8	15,2	13,8
Costruzioni	9.047	696	9.743	92,9	7,1	100	7,3	0,8	4,7
Estrazione di minerali da cave e miniere	100	13	113	88,5	11,5	100	0,1	0,0	0,1
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	9.501	1.246	10.747	88,4	11,6	100	7,6	1,5	5,1
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	266	256	522	51,0	49,0	100	0,2	0,3	0,2
Istruzione	226	628	854	26,5	73,5	100	0,2	0,7	0,4
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	13.043	11.065	24.108	54,1	45,9	100	10,5	13,1	11,5
Sanità e assistenza sociale	13.925	25.652	39.577	35,2	64,8	100	11,2	30,3	18,9
Servizi di informazione e comunicazione	3.516	1.582	5.098	69,0	31,0	100	2,8	1,9	2,4
Trasporto e magazzinaggio	14.106	1.992	16.098	87,6	12,4	100	11,3	2,4	7,7
<b>Totale</b>	<b>124.682</b>	<b>84.681</b>	<b>209.363</b>	<b>59,6</b>	<b>40,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

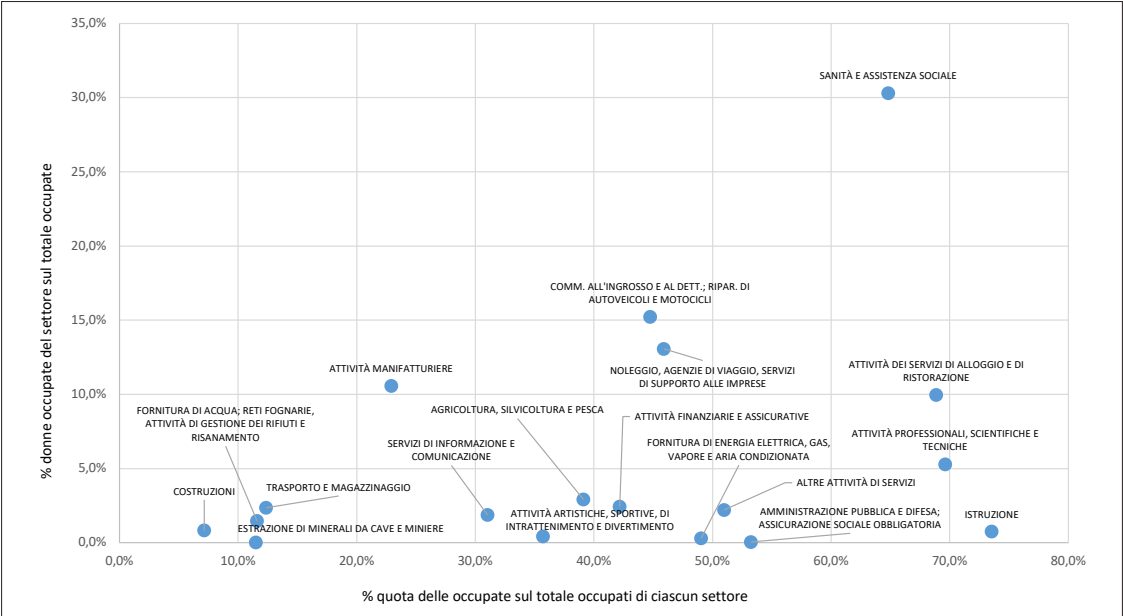


Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 21 - Dipendenti per genere e settore di attività economica. Anno 2023 (valori percentuali)

Utilizzando un grafico a dispersione è possibile rappresentare sull'asse delle ascisse la quota delle donne occupate per settore sul totale occupati di ciascuno settore; mentre sull'asse delle ordinate le donne occupate del settore sul totale occupate. Risulta che fra i settori in cui le donne sono più presenti troviamo il settore dell'Istruzione con il 73,5% di donne, mentre il restante 26,5% è rappresentato da occupati maschi. Sul totale degli occupati, però, le occupate nel settore dell'istruzione pesano solo lo 0,7% del totale. Quest'ultimo dato si evince dall'asse delle ordinate. Nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche, le donne rappresentano 69,6% del totale a fronte del 30,4% rappresentato dagli uomini. Anche in questo caso, però, il peso delle donne occupate sul settore è pari solo 5,3%. Diverso il caso della sanità in cui troviamo un'alta percentuale di donne sul totale

degli occupati dello stesso settore pari al 64,8%; questo stesso numero di occupate donne rappresenta il 30,3% del totale degli occupati. Nel caso del commercio all'ingrosso e al dettaglio, le donne occupate nel settore rappresentano il 44,7% (il restante 55,3% sono uomini), mentre sul totale degli occupati pesano per il 15,2% ed è il dato più elevato dopo la sanità. Segue, quindi, il settore “noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese” con un peso di donne sul totale pari al 13,1%, e una presenza di donne nel settore del 45,9% a fronte del 54,1% rappresentato da uomini (Fig. 22).



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 22 - Analisi della distribuzione dell'occupazione femminile in relazione alla quota delle occupate dei settori di attività economica. Anno 2023 (valori percentuali)

## 8. Il mercato del lavoro

### 8.1 La struttura occupazionale

Gli occupati nelle aziende rivestono maggiormente il ruolo di "operai", costituendo il 66,3% dell'intera forza lavoro considerata, con 138.706 individui (Tab. 6). Segue la categoria professionale degli impiegati, che rappresenta il 29,9% del totale, ovvero 62.636 addetti. I ruoli di maggiore responsabilità sono quantitativamente minori: i quadri costituiscono il 2% del totale (4.286 persone) e i dirigenti l'1,8% (3.735 persone).

Dal punto di vista della composizione di genere all'interno di ciascuna categoria professionale, si osserva che tra i dirigenti, il 60,6% sono costituiti da uomini e le donne sono il 39,4%. Una predominanza maschile più accentuata si riscontra tra i quadri, con il 72,5% di uomini a fronte del 27,5% di donne. La situazione si inverte per gli impiegati, l'unica categoria professionale in cui le donne sono la maggioranza, costituendo il 52,6% (32.918 donne) contro il 47,4% di uomini (29.718 uomini). Anche tra gli operai prevalgono gli uomini, con il 64,6% rispetto al 35,4% di donne. Nel totale i dati presentano una percentuale del 59,6% per gli uomini e del 40,4% di donne nella forza lavoro analizzata (Fig. 23).

Analizzando il contributo di ciascuna categoria professionale all'occupazione maschile e femminile si osserva che la maggior parte degli uomini occupati (il 71,9%) è impiegata come operaio, mentre il 23,8% lavora come impiegato. Per le donne, la categoria più popo-

sa è anch'essa quella delle operaie (58% di tutte le donne occupate), seguita da quella delle impiegate (38,9%). È da notare che, sebbene entrambe le categorie siano centrali per l'occupazione femminile, solo tra gli impiegati le donne superano numericamente gli uomini. Le quote di uomini e donne nelle categorie dei quadri e dei dirigenti sono proporzionalmente ridotte rispetto al totale dei rispettivi generi.

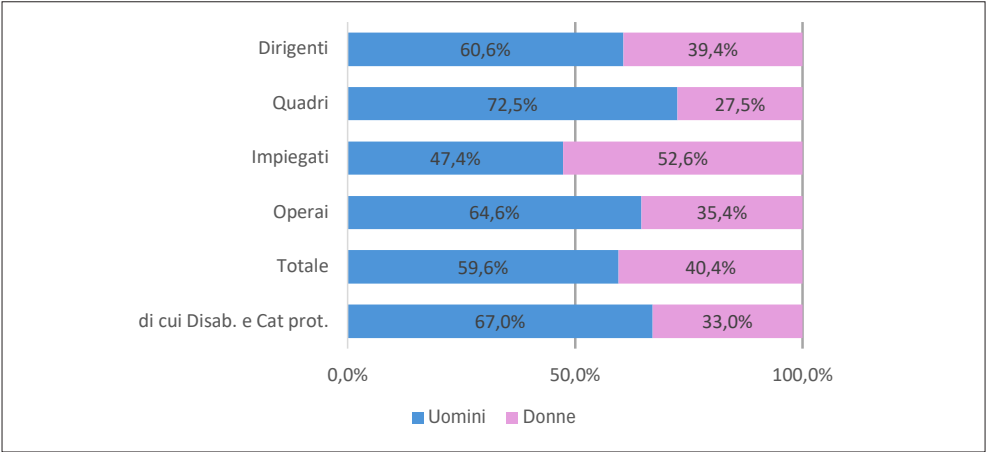
Gli occupati appartenenti alle categorie protette e disabili sono complessivamente 6.125, pari al 2,9% dell'occupazione totale. All'interno di questo gruppo, gli uomini sono il 67% e le donne il 33%, mostrando una prevalenza maschile superiore a quella riscontrata nel complesso della forza lavoro. Questi lavoratori rappresentano il 3,3% di tutti gli uomini occupati e il 2,4% di tutte le donne occupate nel campione.

**I dati del 2023 per le imprese pugliesi rispondenti all'indagine evidenziano che la categoria professionale degli "Operai" è la più numerosa sia per gli uomini che per le donne, rappresentando la base dell'occupazione. La categoria degli "Impiegati" è la seconda per numerosità e si distingue per essere l'unica a maggioranza femminile, costituendo un ambito cruciale per l'impiego delle donne. Nonostante una significativa presenza femminile tra i "Dirigenti" (39,4%), le donne rimangono sottorappresentate nelle posizioni apicali (Dirigenti) e intermedie (Quadri), indicando la persistenza di fenomeni di segregazione occupazionale sia orizzontale che verticale nel contesto lavorativo analizzato.**

Tab. 6 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale e genere.  
Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categorie professionali	n. dipendenti			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	2.262	1.473	3.735	60,6	39,4	100	1,8	1,7	1,8
Quadri	3.108	1.178	4.286	72,5	27,5	100	2,5	1,4	2,0
Impiegati	29.718	32.918	62.636	47,4	52,6	100	23,8	38,9	29,9
Operai	89.594	49.112	138.706	64,6	35,4	100	71,9	58,0	66,3
<b>Totale</b>	<b>124.682</b>	<b>84.681</b>	<b>209.363</b>	<b>59,6</b>	<b>40,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat prot.	4.104	2.021	6.125	67,0	33,0	100	3,3	2,4	2,9

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 23 - Occupati alle dipendenze per genere e categoria professionale.  
Anno 2023 (valori percentuali)

## 8.2 Le promozioni

Nel corso del 2023 ci sono state 12.044 promozioni, intese come avanzamenti di livello all'interno della stessa categoria professionale. Di queste, il 66,1% delle promozioni ha riguardato gli uomini, mentre il

33,9% ha interessato le donne, indicando che gli uomini hanno beneficiato di circa due promozioni su tre (Tab. 7 e Fig. 24).

La maggior parte delle promozioni si è concentrata nella categoria degli operai che hanno ricevuto 7.444 promozioni (il 61,8% del totale delle promozioni), mentre gli impiegati ne hanno ottenute 4.278 (il 35,5%). Le promozioni della categoria quadro (273, pari al 2,3%) e dirigente (49, pari allo 0,4%) sono state numericamente molto inferiori.

La ripartizione di genere delle promozioni all'interno di ciascuna categoria professionale offre spunti di riflessione significativi, soprattutto se confrontata con la composizione di genere delle categorie stesse. Tra i dirigenti, il 57,1% delle poche promozioni è andato agli uomini e il 42,9% alle donne; la quota femminile nelle promozioni è leggermente superiore alla loro rappresentanza complessiva nella categoria dirigenziale (39,4%), il che potrebbe indicare una dinamica positiva per le donne dirigenti in termini di ulteriori avanzamenti, sebbene su numeri assoluti molto piccoli. Per i quadri, il 70,3% delle promozioni è andato agli uomini e il 29,7% alle donne, una percentuale anche qui lievemente superiore alla presenza femminile nella categoria (27,5%). Una dinamica diversa si osserva per gli impiegati: nonostante le donne costituiscano la maggioranza degli impiegati (52,6%), hanno ricevuto una quota minoritaria delle promozioni (47,9%), mentre gli uomini (47,4% della categoria) ne hanno ottenute il 52,1%, indicando un tasso di promozione più elevato per gli uomini in questa categoria. La disparità più marcata si registra tra gli operai: gli uomini, che rappresentano il 64,6% degli operai, hanno ottenuto il 74,1% delle promozioni, mentre le donne, pur costituendo il 35,4% della categoria operaia, hanno ricevuto solo il 25,9% delle promozioni, evidenziando una significativa differenza a loro sfavore.

Analizzando il contributo delle promozioni in ciascuna categoria al totale degli avanzamenti maschili e femminili, emerge che la maggior parte delle promozioni maschili avviene tra gli operai (il 69,3% di tutte le promozioni maschili), seguiti dagli impiegati (28%). Per le donne, invece, la categoria degli impiegati è quella da cui proviene la quota maggiore di promozioni (il 50,2% di tutte le promozioni femminili), seguita da vicino da quella operaia (47,3%).

Infine, per quanto riguarda le categorie protette e i disabili, le promozioni sono state 235, rappresentando il 2% di tutte le promozioni. Questo tasso è leggermente inferiore alla loro incidenza sulla forza lavoro totale, che è del 2,9%. Queste promozioni hanno riguardato maggiormente gli uomini per il 67,7%, il restante 32,3% le donne, una ripartizione di genere molto simile a quella della loro presenza complessiva tra gli occupati disabili (67% uomini e 33% donne), suggerendo che, all'interno del gruppo dei lavoratori con disabilità, le promozioni sono state distribuite proporzionalmente tra i generi.

**L'analisi delle promozioni per categoria professionale e genere evidenzia che gli uomini hanno ricevuto complessivamente un numero maggiore di promozioni rispetto alle donne.**

**La maggior parte delle promozioni avviene nelle categorie Operaio e Impiegato.**

**Mentre per Dirigenti e Quadri le promozioni appaiono distribuite in modo abbastanza proporzionale rispetto alla composizione di genere della categoria, si osserva una disparità a sfavore delle donne nelle promozioni per le categorie Impiegato e, in misura ancora più marcata, Operaio.**

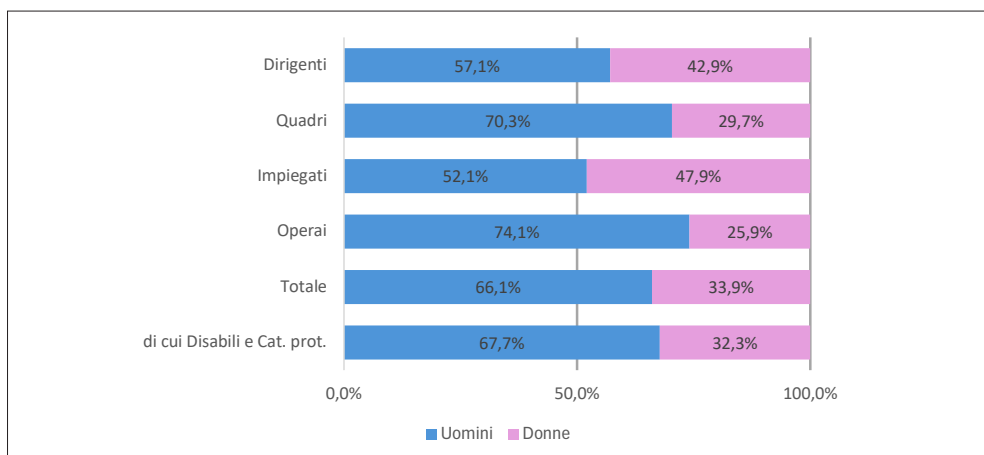
**I lavoratori disabili sembrano essere promossi con una frequenza leggermente inferiore rispetto alla loro rappresentanza nella forza lavoro, ma le promozioni all'interno di questo gruppo sono distribuite equamente tra uomini e donne rispetto alla loro composizione.**

Tab. 7 - Promozioni all'interno della categoria professionale per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categorie professionali	n. promozioni			% per genere			% per categoria		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	28	21	49	57,1	42,9	100	0,4	0,5	0,4
Quadri	192	81	273	70,3	29,7	100	2,4	2,0	2,3
Impiegati	2.227	2.051	4.278	52,1	47,9	100	28,0	50,2	35,5
Operai	5.515	1.929	7.444	74,1	25,9	100	69,3	47,3	61,8
<b>Totale</b>	<b>7.962</b>	<b>4.082</b>	<b>12.044</b>	<b>66,1</b>	<b>33,9</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	159	76	235	67,7	32,3	100	2,0	1,9	2,0

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali





Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 24 - Promozioni all'interno della categoria professionale per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

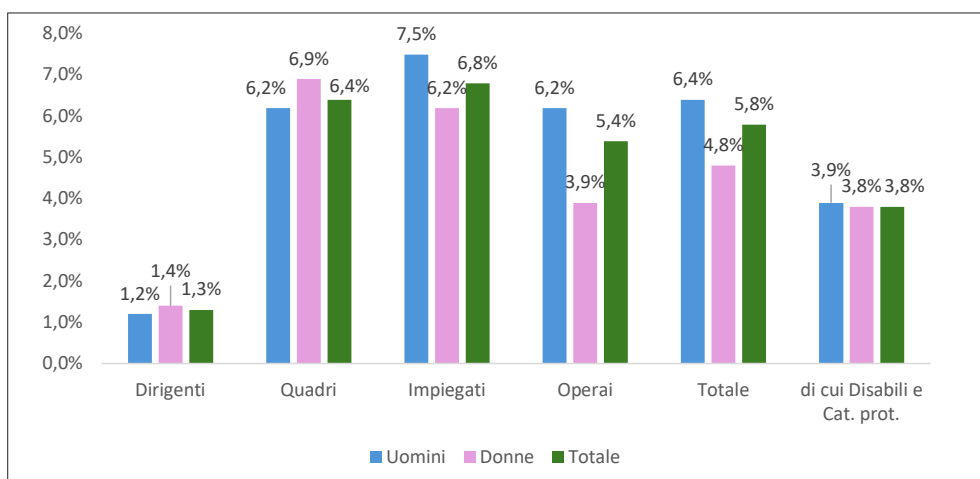
Rispetto al totale degli occupati alle dipendenze, i promossi ammontano al 5,8%. Tuttavia, si osserva una disparità di genere: il 6,4% degli uomini occupati ha ricevuto una promozione, mentre per le donne si è attestato al 4,8%. Questo dato conferma, che gli uomini hanno maggiori probabilità di ricevere una promozione rispetto alle donne (Fig. 25).

Scendendo nel dettaglio delle singole categorie professionali emergono dinamiche eterogenee: per i dirigenti, il tasso di promozione è dell'1,3%, il più basso tra tutte le categorie, indicando una minore frequenza di avanzamenti a questo livello apicale. All'interno di questa categoria, le donne hanno registrato un tasso di promozione leggermente superiore (1,4%) rispetto agli uomini (1,2%). Una dinamica simile si osserva per i quadri, dove il tasso di promozione complessivo è del 6,4%. Anche qui, le donne appartenenti a questa categoria hanno avuto un tasso di promozione (6,9%) lievemente più alto di quello maschile (6,2%). La situazione si inverte per la categoria degli impiegati, che presenta il tasso di promozione più elevato (6,8%). In questo caso, gli uomini impiegati hanno beneficiato di un tasso di promozione del 7,5%, superiore a quello delle donne impiegate, che si ferma al 6,2%.

La differenza più marcata nei tassi di promozione tra i generi si manifesta nella categoria degli operai: a fronte di un tasso di promozione del 5,4% per la categoria, gli uomini operai hanno registrato un tasso del 6,2%, significativamente più alto rispetto al 3,9% delle donne operaie. Questo indica che le opportunità di progressione per le donne operaie sono state proporzionalmente inferiori.

Infine, per quanto riguarda i lavoratori disabili e delle categorie protette, il tasso di promozione complessivo è del 3,8%. Questo valore è inferiore al tasso di promozione medio generale della forza lavoro (5,8%). All'interno di questo gruppo, i tassi di promozione per uomini (3,9%) e donne (3,8%) sono molto simili, indicando una sostanziale parità di trattamento in termini di probabilità di promozione tra i generi all'interno del gruppo, sebbene il tasso generale per il gruppo sia più basso.

**In sintesi, l'analisi dei tassi di promozione evidenzia quanto segue. L'incidenza delle promozioni rivela che, sebbene le donne nelle categorie dirigenziali e quadri abbiano sperimentato tassi di promozione leggermente superiori ai loro colleghi uomini all'interno delle**



*Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali*

Fig. 25 - Promozioni all'interno della categoria professionale sul totale occupati inquadrati per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori percentuali)

**stesse categorie (pur in contesti con differenti volumi di promozioni assolute), a livello generale e nelle categorie più numerose degli impiegati e soprattutto degli operai, gli uomini beneficiano di tassi di promozione più elevati. Questo contribuisce al divario complessivo nel tasso di promozione tra uomini e donne e indica che, nonostante alcuni segnali positivi ai livelli più alti, le dinamiche di progressione di carriera non sono uniformemente equilibrate tra i generi nelle diverse fasce professionali.**

I settori che hanno registrato il maggior numero di promozioni sono il settore "Sanità e assistenza sociale" (2.435 promozioni, il 20,2% del totale), il settore "Attività manifatturiere" (2.284 promozioni, 19%), "Commercio all'ingrosso e al dettaglio" (1.598 promozioni, 13,3%) e il settore "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese" (1.535 promozioni, 12,7%). Questi quattro settori insieme rappresentano circa due terzi di tutte le promozioni registrate (Tab. 8 e Fig. 26).

La distribuzione di genere delle promozioni varia notevolmente tra i settori. Analizzando detta distribuzione all'interno dei singoli settori e confrontandola con la composizione di genere della forza lavoro di ciascun settore (Fig. 21) emergono diverse dinamiche. Nel settore "Sanità e assistenza sociale", dove le donne costituiscono circa il 64,8% degli occupati, queste hanno ricevuto il 60,4% delle promozioni; gli uomini, che sono il 35,2% degli occupati nel settore, hanno ottenuto il 39,6% delle promozioni. Ciò suggerisce una leggera sovra rappresentazione maschile nelle promozioni rispetto alla loro quota di impiego nel settore. Nel settore "Attività manifatturiere", la distribuzione delle promozioni (76,6% per gli uomini e 23,4% per le donne) rispecchia fedelmente la composizione di genere degli occupati del settore (77,1% uomini, 22,9% donne), indicando una proporzionalità nelle progressioni di carriera. Nel settore "Commercio", gli uomini (55,3% degli occupati del settore) hanno ricevuto il 59,9% delle promozioni, mentre le donne (44,7%) ne hanno ottenuto il 40,1%, evidenziando una tendenza promozionale più favorevole agli uomini. Una dinamica simile, ma più accentuata, si osserva nel settore "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese": gli uomini, pur essendo il 54,1% degli occupati, hanno beneficiato del 67% delle promozioni, a fronte del 33% per le donne che costituiscono il 45,9% della forza lavoro del

settore. Al contrario, nel settore "Istruzione", a forte prevalenza femminile (73,5% degli occupati), le promozioni sono state distribuite in modo proporzionale (75,0% alle donne). Nel settore "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione", settore anch'esso a maggioranza femminile (68,9% donne), le donne hanno ottenuto il 61,1% delle promozioni, risultando leggermente sottorappresentate, mentre gli uomini (31,1% degli occupati) hanno ricevuto il 38,9% delle promozioni.

Considerando quali settori contribuiscono maggiormente al totale delle promozioni maschili, le "Attività manifatturiere" (22% di tutte le promozioni maschili) sono al primo posto, seguite dal settore "Noleggio, agenzie di viaggio..." (12,9%), "Sanità e assistenza sociale" (12,1%), "Commercio" e "Costruzioni" (12% per entrambi i settori). Per le donne, il settore "Sanità e assistenza sociale" è di gran lunga il principale motore di promozioni, contando per il 36% di tutte le promozioni femminili. Seguono il "Commercio" (15,7%), le "Attività manifatturiere" (13,1%) e il "Noleggio, agenzie di viaggio..." (12,4%).

**In sintesi, l'analisi delle promozioni per settore di attività economica e genere indica che:**

**I settori Sanità, Manifatturiero, Commercio e Noleggio/Servizi alle imprese registrano il maggior numero di promozioni totali.**

**In settori come Manifatturiero e Istruzione, le promozioni appaiono distribuite in modo proporzionale alla composizione di genere della forza lavoro.**

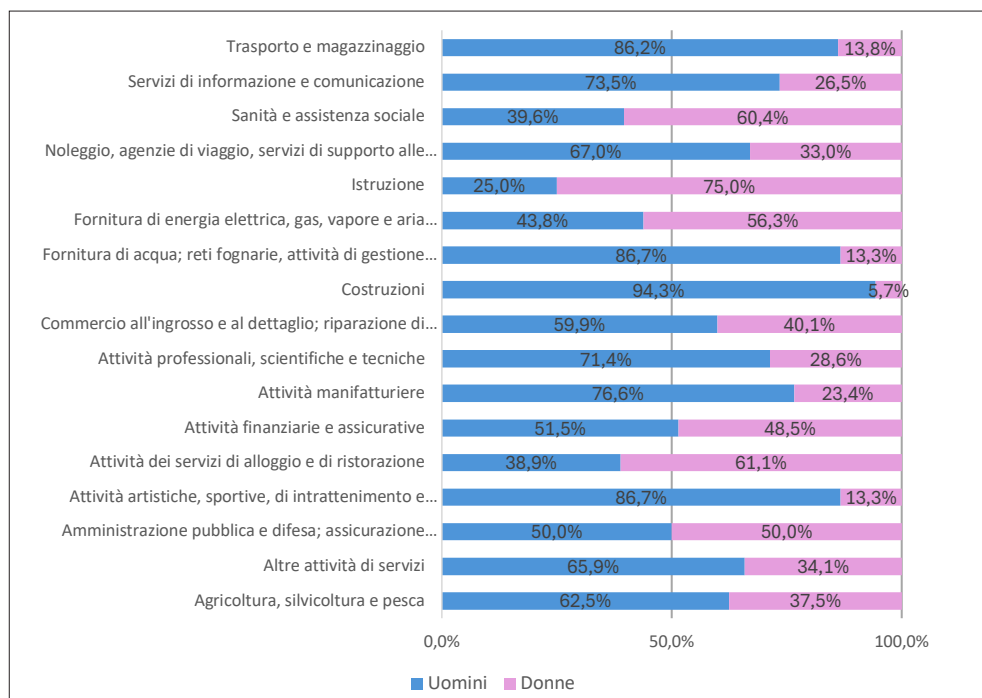
**In altri settori chiave come Commercio, Noleggio/Servizi alle imprese, e in misura minore Sanità e Alloggio/Ristorazione, si osserva una tendenza per cui gli uomini ricevono una quota di promozioni superiore alla loro rappresentanza occupazionale nel settore, indicando dinamiche di carriera più favorevoli al genere maschile.**

**Il settore Manifatturiero è il principale contributore alle promozioni maschili, mentre la Sanità lo è in modo preponderante per le promozioni femminili.**

Tab. 8 - Promozioni all'interno della categoria per settore di attività economica e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Settore di attività economica	N. promozioni			% per genere			% per settore		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Tot.	Uom.	Don.	Tot.
Agricoltura, silvicoltura e pesca	35	21	56	62,5	37,5	100	0,4	0,5	0,5
Altre attività di servizi	27	14	41	65,9	34,1	100	0,3	0,3	0,3
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	6	6	12	50,0	50,0	100	0,1	0,1	0,1
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	26	4	30	86,7	13,3	100	0,3	0,1	0,2
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	135	212	347	38,9	61,1	100	1,7	5,2	2,9
Attività finanziarie e assicurative	227	214	441	51,5	48,5	100	2,9	5,2	3,7
Attività manifatturiere	1.750	534	2.284	76,6	23,4	100	22,0	13,1	19,0
Attività professionali, scientifiche e tecniche	65	26	91	71,4	28,6	100	0,8	0,6	0,8
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	958	640	1.598	59,9	40,1	100	12,0	15,7	13,3
Costruzioni	953	58	1.011	94,3	5,7	100	12,0	1,4	8,4
Estrazione di minerali da cave e miniere	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	633	97	730	86,7	13,3	100	8,0	2,4	6,1
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	7	9	16	43,8	56,3	100	0,1	0,2	0,1
Istruzione	7	21	28	25,0	75,0	100	0,1	0,5	0,2
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.029	506	1.535	67,0	33,0	100	12,9	12,4	12,7
Sanità e assistenza sociale	964	1.471	2.435	39,6	60,4	100	12,1	36,0	20,2
Servizi di informazione e comunicazione	332	120	452	73,5	26,5	100	4,2	2,9	3,8
Trasporto e magazzinaggio	808	129	937	86,2	13,8	100	10,1	3,2	7,8
<b>Totale</b>	<b>7.962</b>	<b>4.082</b>	<b>12.044</b>	<b>66,1</b>	<b>33,9</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 26 – Promozioni all'interno della categoria professionale per genere e settore di attività economica. Anno 2023 (valori percentuali)

### 8.3 Le assunzioni

Nel 2023, sono state effettuate 129.731 assunzioni. La distribuzione tra i due generi è leggermente equilibrata: il 50,5% dei nuovi assunti sono uomini (65.484) e il 49,5% sono donne (64.247) (Tab. 9 e Fig. 27).

Questa ripartizione quasi paritaria nelle assunzioni non rispecchia la composizione di genere della forza lavoro complessiva che vedeva una prevalenza maschile e soprattutto con la dinamica delle promozioni (nettamente a favore degli uomini). Le politiche di ingresso potrebbero contribuire a un futuro riequilibrio di genere e le assunzioni potrebbero concentrarsi in ruoli o settori con una maggiore apertura all'equilibrio di genere.

La stragrande maggioranza delle assunzioni si concentra nella categoria degli operai, con 115.538 nuovi ingressi, pari all'89,1% di tutte

le assunzioni. Segue la categoria degli impiegati con 13.483 assunzioni (10,4%). Le assunzioni dei quadri (372, pari allo 0,3%) e dirigenti (338, pari allo 0,3%) sono state molto più contenute.

All'interno di ciascuna categoria professionale, si osservano dinamiche interessanti se confrontate con la composizione attuale degli occupati: per i dirigenti, le assunzioni riguardano il 59,8% di uomini e il 40,2% donne, molto vicina all'attuale equilibrio di genere della categoria. Per i quadri, le nuove assunzioni sono state prevalentemente maschili (76,1% uomini contro 23,9% donne); questa proporzione risulta più sbilanciata verso gli uomini rispetto all'attuale, già marcata, composizione maschile della categoria (72,5% uomini), indicando una potenziale ulteriore mascolinizzazione di questa qualifica. Tra gli impiegati le assunzioni mostrano una chiara prevalenza femminile (55,3% donne contro 44,7% uomini), superiore alla già esistente maggioranza femminile nella categoria (52,6%). Questo potrebbe portare a un'ulteriore femminilizzazione del ruolo di impiegato. Il dato più eclatante riguarda gli operai: le assunzioni in questa categoria, la più numerosa, sono state quasi bilanciate tra i generi (51% uomini e 49% donne). Questo diverge nettamente con l'attuale composizione degli operai, dove gli uomini rappresentano il 64,6%. Se questo trend nelle assunzioni dovesse mantenersi, potrebbe portare a un significativo riequilibrio di genere in questa vasta area occupazionale.

La maggior parte degli uomini assunti (90,1%) è entrata come operaio, così come la maggior parte delle donne (88%).

Le assunzioni delle categorie protette e disabili sono state 597, pari allo 0,5% del totale delle assunzioni. Questo tasso di ingresso è notevolmente inferiore alla rappresentanza dei lavoratori disabili nell'attuale forza lavoro (2,9%), lasciando intendere possibili difficoltà nel loro reclutamento o una concentrazione delle nuove assunzioni in ruoli meno accessibili. Tra gli assunti di questa categoria, il 57,1% sono uomini e il 42,9% donne; da notare che la quota di donne assunte tra i disabili è superiore alla loro attuale presenza percentuale nel gruppo dei lavoratori disabili occupati.

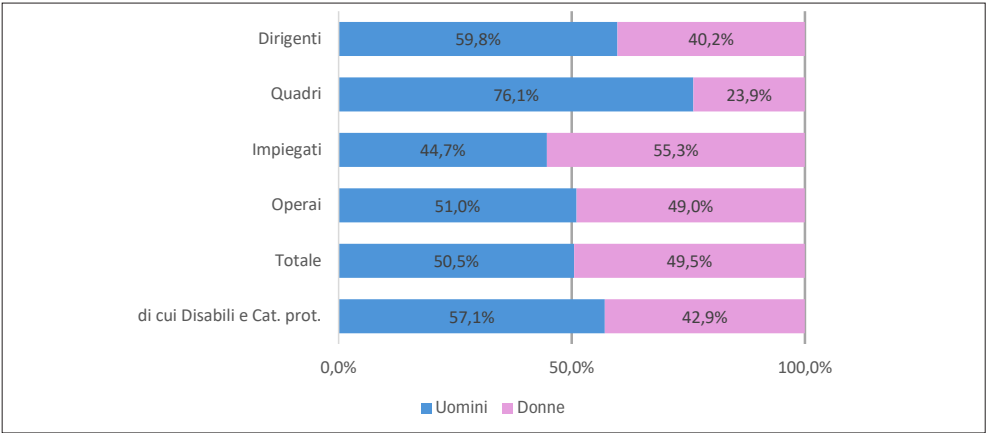
**L'analisi delle assunzioni per categoria professionale e genere indica che le nuove assunzioni sono state complessivamente quasi paritarie tra uomini e donne, segnalando un potenziale trend verso un maggiore equilibrio di genere nella forza lavoro.**

La categoria degli Operai ha assorbito la quasi totalità delle nuove assunzioni, con una sorprendente parità di genere nei nuovi ingressi, in forte contrasto con l'attuale composizione maschile della categoria. Le assunzioni per Quadri tendono a rafforzare la prevalenza maschile, mentre quelle per Impiegati accentuano la maggioranza femminile. Le assunzioni di persone con disabilità sono avvenute con un tasso inferiore alla loro presenza nell'occupazione attuale, sebbene la ripartizione di genere tra i nuovi assunti disabili mostri una quota femminile incoraggiante.

Tab. 9 - Assunzioni per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categorie professionali	n. assunzioni			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	202	136	338	59,8	40,2	100	0,3	0,2	0,3
Quadri	283	89	372	76,1	23,9	100	0,4	0,1	0,3
Impiegati	6.028	7.455	13.483	44,7	55,3	100	9,2	11,6	10,4
Operai	58.971	56.567	115.538	51,0	49,0	100	90,1	88,0	89,1
<b>Totale</b>	<b>65.484</b>	<b>64.247</b>	<b>129.731</b>	<b>50,5</b>	<b>49,5</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disabili e Cat. prot.	341	256	597	57,1	42,9	100	0,5	0,4	0,5

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 27 - Assunzioni per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)



È cruciale osservare come i nuovi ingressi nel mercato del lavoro stiano influenzando la composizione di genere dei vari comparti.

I settori che hanno assorbito il maggior numero di nuovi lavoratori sono stati l'“Agricoltura, silvicoltura e pesca” (24,4% di tutte le assunzioni), il “Commercio all'ingrosso e al dettaglio” (16,2%), le “Attività manifatturiere” (11,1%), le “Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione” (10,2%) e il “Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese” (9,8%) (Tab. 10 e Fig. 28).

L'aspetto più interessante emerge dal confronto tra la composizione di genere delle nuove assunzioni e quella della forza lavoro esistente nei singoli settori: nel settore primario di “Agricoltura, silvicoltura e pesca”, le nuove assunzioni vedono una leggera prevalenza femminile (52,8%), un dato in controtendenza rispetto alla composizione attuale del settore, dove gli uomini sono circa il 61%. Questo potrebbe indicare un'inversione di tendenza o un riequilibrio. Nel settore del commercio, le assunzioni sono state perfettamente bilanciate (50% uomini, 50% donne), mentre la forza lavoro esistente pende leggermente verso la componente maschile (55,3%). Anche qui, le nuove assunzioni spingono verso un maggiore equilibrio. Il settore “attività manifatturiere”, tradizionalmente a forte vocazione maschile (77,1% uomini occupati), hanno visto una quota significativa di donne tra i nuovi assunti (34,8%). Sebbene gli uomini rappresentino ancora la maggioranza delle nuove entrate (65,2%), la maggiore apertura alle donne nelle assunzioni è un segnale di cambiamento. Nel settore “Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione”, settore con una forza lavoro a maggioranza femminile (68,9% donne), le nuove assunzioni, pur rimanendo a prevalenza femminile (56,1% donne), mostrano una quota di uomini assunti (43,9%) superiore alla loro attuale presenza nel settore (31,1%), suggerendo un parziale riequilibrio. Un caso notevole è quello di “Attività professionali, scientifiche e tecniche”, dove le donne, già maggioranza tra gli occupati (69,6%), rappresentano ben l'88,9% delle nuove assunzioni, indicando una forte e crescente femminilizzazione del settore. Al contrario, nel settore “Costruzioni”, settore fortemente maschile (92,9% uomini occupati), le assunzioni rispecchiano questa tendenza (93,6% uomini), senza particolari scostamenti. Anche in “Sanità e assistenza sociale”, dove le donne sono il 64,8% degli occupati, le nuove assunzioni vedono una quota femminile ancora più alta (75,3%), accentuando la caratterizzazione femminile del settore.

Dal punto di vista del contributo dei settori alle assunzioni maschili, il settore dell'Agricoltura (22,8% di tutti gli uomini assunti), il Commercio (16,1%) e le Attività Manifatturiere (14,3%) sono i principali bacini. Per le donne, i settori trainanti nelle assunzioni sono stati l'Agricoltura (26% di tutte le donne assunte), il Commercio (16,4%) e le Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche (15,6%).

**In sintesi, l'analisi delle assunzioni per settore e genere nel 2023 evidenzia che a livello generale, le nuove assunzioni sono distribuite in modo quasi paritario tra uomini e donne. L'Agricoltura è il settore che ha effettuato il maggior numero di assunzioni totali, con una sorprendente prevalenza femminile nei nuovi ingressi.**

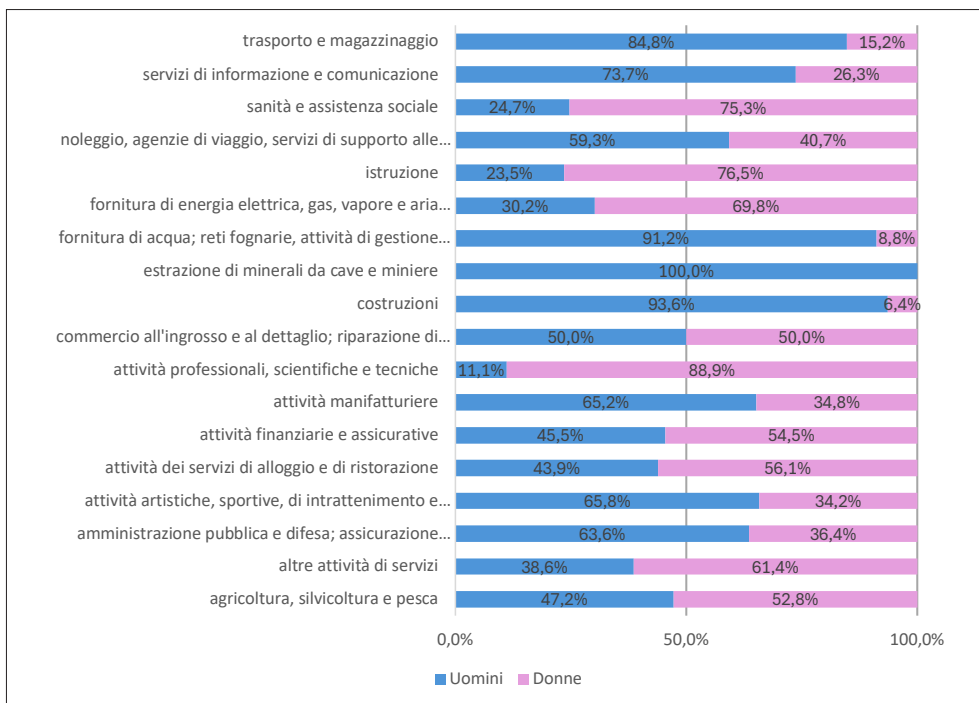
**Molti settori mostrano dinamiche di assunzione che potrebbero portare a un riequilibrio di genere della forza lavoro: il Commercio assume in modo paritario, il Manifatturiero aumenta significativamente la quota di donne assunte rispetto alla composizione attuale.**

**Altri settori, come le Attività Professionali e la Sanità, vedono un'ulteriore accentuazione della loro caratterizzazione femminile attraverso le nuove assunzioni, mentre le Costruzioni rimangono appannaggio maschile anche nei nuovi ingressi.**

Tab. 10 - Assunzioni per settore di attività economica e genere. Anno 2023  
(valori assoluti e percentuali)

Settore di attività economica	N. assunzioni			% per genere			% per settore		
	Uomini	Donne	Totale	Uom.	Donne	Totale	Uom.	Don.	Tot.
Agricoltura, silvicoltura e pesca	14.911	16.712	31.623	47,2	52,8	100	22,8	26,0	24,4
Altre attività di servizi	611	973	1.584	38,6	61,4	100	0,9	1,5	1,2
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	7	4	11	63,6	36,4	100	0,0	0,0	0,0
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	417	217	634	65,8	34,2	100	0,6	0,3	0,5
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	5.796	7.404	13.200	43,9	56,1	100	8,9	11,5	10,2
Attività finanziarie e assicurative	71	85	156	45,5	54,5	100	0,1	0,1	0,1
Attività manifatturiere	9.363	4.991	14.354	65,2	34,8	100	14,3	7,8	11,1
Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.256	10.035	11.291	11,1	88,9	100	1,9	15,6	8,7
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	10.525	10.534	21.059	50,0	50,0	100	16,1	16,4	16,2
Costruzioni	4.105	282	4.387	93,6	6,4	100	6,3	0,4	3,4
Estrazione di minerali da cave e miniere	2	-	2	100	0,0	100	0,0	0,0	0,0
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	2.445	237	2.682	91,2	8,8	100	3,7	0,4	2,1
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	57	132	189	30,2	69,8	100	0,1	0,2	0,1
Istruzione	76	248	324	23,5	76,5	100	0,1	0,4	0,2
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	7.562	5.186	12.748	59,3	40,7	100	11,5	8,1	9,8
Sanità e assistenza sociale	1.950	5.955	7.905	24,7	75,3	100	3,0	9,3	6,1
Servizi di informazione e comunicazione	659	235	894	73,7	26,3	100	1,0	0,4	0,7
Trasporto e magazzinaggio	5.671	1.017	6.688	84,8	15,2	100	8,7	1,6	5,2
<b>Totale</b>	<b>65.484</b>	<b>64.247</b>	<b>129.731</b>	<b>50,5</b>	<b>49,5</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 28 - Assunzioni per genere e settore di attività economica. Anno 2023 (valori percentuali)

## 8.4 Le tipologie di contratto

L'analisi della composizione degli occupati alle dipendenze in base al tipo di contratto, rivela tendenze significative sulla stabilità e la flessibilità del lavoro, nonché sulle disparità di genere.

La forma contrattuale predominante è il contratto a tempo indeterminato, che riguarda il 77,9% dei dipendenti (162.992 occupati), indicando una solida base di stabilità occupazionale per la maggioranza della forza lavoro. All'interno di questa tipologia, gli uomini costituiscono il 61% e le donne il 39%. Tuttavia, rapportando questi dati al totale degli occupati per genere, emerge che il 79,8% di tutti gli uomini dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, mentre per le

donne questa percentuale scende al 75%, indicando una minore stabilità contrattuale relativa per il genere femminile (Tab. 11 e Fig. 29).

I contratti a tempo determinato rappresentano il 19,4% del totale occupati, (40.645 a tempo determinato). In questa categoria, la composizione di genere vede il 54% di uomini e il 46% di donne. È significativo notare che il 22,1% di tutte le donne occupate ha un contratto a termine, contro il 17,6% degli uomini, evidenziando una maggiore incidenza di questa forma contrattuale precaria per le lavoratrici. L'apprendistato coinvolge il 2,7% degli occupati, con una ripartizione del 56,3% uomini e 43,7% donne. La categoria "Altro" per i tipi di contratto è numericamente trascurabile (55 persone), anche se composta quasi esclusivamente da uomini.

Il part time coinvolge un numero significativo di lavoratori, 52.230, rappresentando il 24,9% del totale degli occupati. Qui la disparità di genere è particolarmente marcata: ben il 68,8% dei lavoratori part-time sono donne, mentre gli uomini sono il 31,2%. Questo significa che il 42,4% di tutte le donne occupate lavora a tempo parziale, una percentuale enormemente superiore a quella maschile, che si attesta al 13,1%. Questo sottolinea come il part-time sia una caratteristica distintiva dell'occupazione femminile, spesso legata a necessità di conciliazione o a una limitata offerta di posizioni a tempo pieno per le donne.

Anche i contratti intermittenti (o a chiamata), che riguardano il 2,7% dei dipendenti (5.614 persone), mostrano una netta prevalenza femminile: il 72,1% di chi opera con questa forma contrattuale, spesso associata a maggiore precarietà, è donna. Il 4,8% delle lavoratrici dipendenti è impiegata con contratti intermittenti, contro l'1,3% dei lavoratori uomini, evidenziando una maggiore vulnerabilità femminile a forme di lavoro discontinue.

Infine, il lavoro agile (o smart working) interessa il 5% dei dipendenti (10.373 persone). In questa modalità, la distribuzione di genere è più equilibrata, con il 55,6% di uomini e il 44,4% di donne. Le percentuali di adozione rispetto al totale dei dipendenti per genere sono vicine, con il 4,6% degli uomini e il 5,4% delle donne che ne usufruiscono, indicando una propensione leggermente superiore da parte femminile.

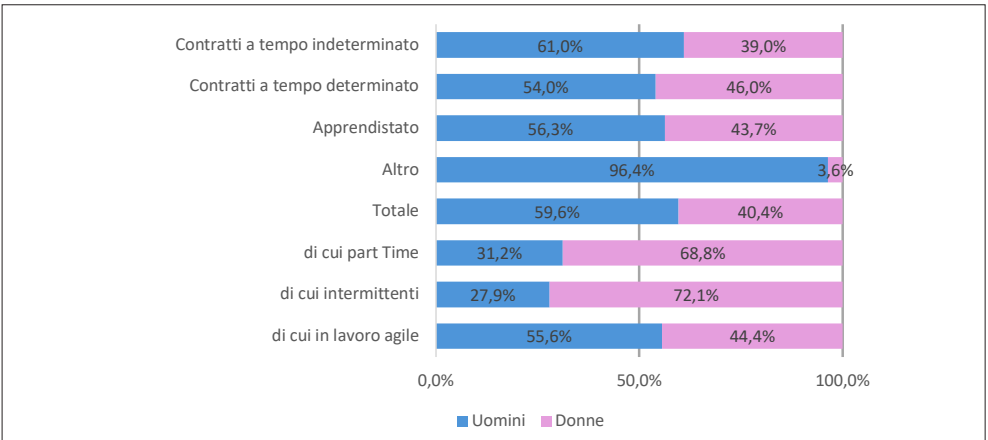
**In conclusione, l'analisi sulla tipologia contrattuale evidenzia una realtà lavorativa con significative differenze di genere in Puglia nel 2023. Sebbene la stabilità offerta dal contratto a tempo indeterminato rappresenti**

la norma per la maggior parte dei dipendenti, gli uomini ne beneficiano in proporzione maggiore. Le donne, al contrario, risultano più frequentemente impiegate con contratti a tempo determinato e sono nettamente prevalenti nelle modalità di lavoro part-time e intermittente, forme spesso associate a minore sicurezza economica e continuità lavorativa. Il lavoro agile, pur coinvolgendo una quota minoritaria della forza lavoro, mostra un accesso più paritetico tra i generi. Complessivamente, emerge un quadro in cui le condizioni contrattuali delle donne appaiono strutturalmente più precarie e frammentate rispetto a quelle degli uomini.

Tab. 11 - Dipendenti per tipologia contrattuale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Tipi di contratto	n. dipendenti			% per genere			% per contratto		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Tot.
Contratti a tempo indeterminato	99.476	63.516	162.992	61,0	39,0	100	79,8	75,0	77,9
Contratti a tempo determinato	21.962	18.683	40.645	54,0	46,0	100	17,6	22,1	19,4
Apprendistato	3.191	2.480	5.671	56,3	43,7	100	2,6	2,9	2,7
Altro	53	2	55	96,4	3,6	100	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>124.682</b>	<b>84.681</b>	<b>209.363</b>	<b>59,6</b>	<b>40,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Part Time	16.299	35.932	52.230	31,2	68,8	100	13,1	42,4	24,9
di cui intermittenti	1.568	4.046	5.614	27,9	72,1	100	1,3	4,8	2,7
di cui in lavoro agile	5.767	4.606	10.373	55,6	44,4	100	4,6	5,4	5,0

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 29 - Dipendenti per genere e tipologia contrattuale. Anno 2023 (valori percentuali)

La stabilità dei contratti è molto elevata tra le categorie “apicali”. Il 93,8% dei dirigenti ha un contratto a tempo indeterminato (94,6% degli uomini e 92,7% delle donne). Similmente, per i quadri la percentuale di contratti a tempo indeterminato è altissima, attestandosi al 98,8% (99,2% per gli uomini e 97,8% per le donne). In entrambe queste categorie, la quota di contratti a tempo determinato è minima, sebbene leggermente più alta per le donne rispetto agli uomini. L'apprendistato è assente (Tab. 12).

Scendendo nella gerarchia professionale, la situazione cambia. Per gli impiegati, la quota di contratti a tempo indeterminato si riduce al 87,9% (90% per gli uomini e 86,5% per le donne). Conseguentemente, aumenta la percentuale di contratti a tempo determinato, che per le donne impiegate raggiunge l'11,3% contro il 7,1% degli uomini impiegati. Anche l'apprendistato compare in questa categoria (2,4% del totale impiegati).

La categoria degli operai è quella che presenta la minore stabilità contrattuale. Complessivamente, il 72,2% degli operai ha un contratto a tempo indeterminato, ma con una netta differenziazione di genere: questa forma contrattuale riguarda il 75,3% degli uomini operai e solo il 66,5% delle donne operaie. Di conseguenza, le donne operaie mostrano una percentuale significativamente più alta di contratti a tempo determinato (29,8%) rispetto agli uomini operai (22%), e anche una maggiore incidenza dell'apprendistato (3,7% contro il 2,6% degli uomini).

Infine, per i lavoratori appartenenti alle categorie protette e disabili, si osserva un livello di stabilità contrattuale molto elevato, con il 93,8% di contratti a tempo indeterminato (94,2% per gli uomini e 93% per le donne), e una quota residuale di contratti a termine e di apprendistato.

**In sintesi, emerge una forte correlazione tra categoria professionale e stabilità del contratto di lavoro. Dirigenti e Quadri godono di una quasi totalità di contratti a tempo indeterminato. Per Impiegati e, in misura molto più marcata, per gli Operai, la precarietà contrattuale (tempo determinato e apprendistato) aumenta, e sono soprattutto le donne in queste categorie a essere più esposte a forme contrattuali meno stabili rispetto ai loro colleghi uomini. I lavoratori disabili e delle categorie protette, invece, mostrano un'alta incidenza di contratti stabili.**

Tab. 12 - Dipendenti per categoria professionale, genere e contratto. Anno 2023 (valori percentuali)

Categoria professionale		Contratto a tempo indeterminato	Contratto a tempo determinato	Apprendistato	Totale
Uomini	Dirigenti	94,6	5,4	0,0	100
	Quadri	99,2	0,8	0,0	100
	Impiegati	90,0	7,1	2,9	100
	Operai	75,3	22,0	2,6	100
	<b>Totale</b>	<b>79,8</b>	<b>17,6</b>	<b>2,6</b>	<b>100</b>
	di cui Disab. E Cat. prot.	94,2	4,9	0,9	100
Donne	Dirigenti	92,7	7,3	0,0	100
	Quadri	97,8	2,2	0,0	100
	Impiegati	86,1	11,9	2,4	100
	Operai	66,5	29,8	3,7	100
	<b>Totale</b>	<b>75,0</b>	<b>22,1</b>	<b>2,9</b>	<b>100</b>
	di cui Disab. E Cat. prot.	93,0	6,1	0,9	100
Totale	Dirigenti	93,8	6,2	0,0	100
	Quadri	98,8	1,2	0,0	100
	Impiegati	87,9	9,6	2,4	100
	Operai	72,2	24,8	3,0	100
	<b>Totale</b>	<b>77,9</b>	<b>19,4</b>	<b>2,7</b>	<b>100</b>
	di cui Disab. E Cat. prot.	93,8	5,3	0,9	100

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

### 8.5 La scelta del part-time

Analizzando la natura contrattuale dei rapporti di lavoro a tempo parziale, si osserva che la maggioranza di essi è stabile: il 78,4% del part-time è a tempo indeterminato. Il restante 21,6% è invece a tempo determinato. Questo indica che, sebbene il part-time sia una forma di lavoro a orario ridotto, esso si svolge prevalentemente all'interno di un rapporto di lavoro non soggetto a scadenza.

Nelle due tipologie contrattuali del part-time, la prevalenza femminile è evidente in entrambi i casi. Nei contratti part-time a tempo indeterminato, le donne costituiscono il 70,9%, mentre gli uomini sono il 29,1%. Anche nei contratti part-time a tempo determinato, le donne



sono la maggioranza con il 61%, rispetto al 39% di uomini. Sebbene le donne dominino in entrambe le forme contrattuali, la loro prevalenza è ancora più accentuata nel part-time a tempo indeterminato. Gli uomini, pur essendo una minoranza nel lavoro part-time, hanno una quota proporzionalmente maggiore nel part-time con contratto a termine (39%) rispetto a quello a tempo indeterminato (29,1%) (Tab. 13 e Fig. 30).

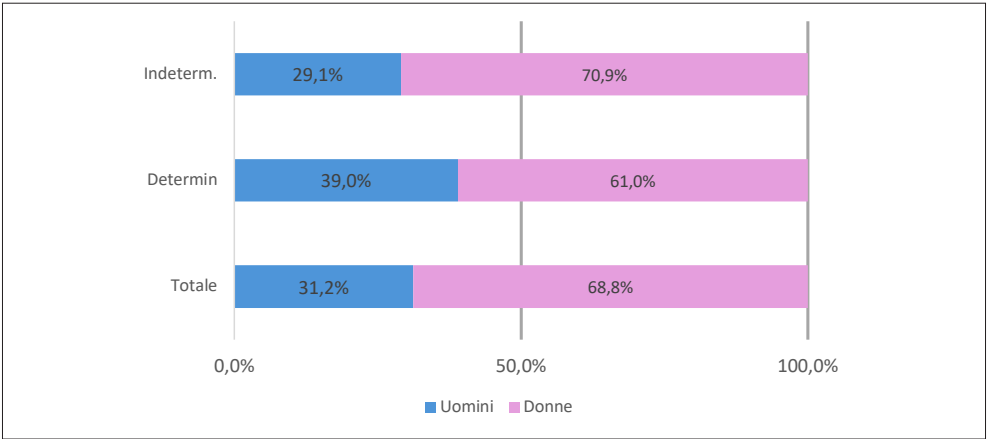
Un aspetto particolarmente interessante emerge quando si analizza, per ciascun genere, la tipologia di contratto associata al lavoro part-time. Per gli uomini che lavorano a tempo parziale, il 73% ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il 27% ha un contratto a termine. Per le donne che lavorano a tempo parziale, la percentuale di chi ha un contratto a tempo indeterminato è ancora più elevata, attestandosi all'80,9%, con solo il 19,1% impiegata con un contratto a termine. Questo dato è significativo: suggerisce che, sebbene le donne siano molto più inclini a lavorare part-time rispetto agli uomini, quando lo fanno, hanno una probabilità maggiore di avere un contratto stabile (a tempo indeterminato) rispetto ai loro colleghi uomini che lavorano anch'essi a tempo parziale.

**L'analisi del lavoro part-time in Puglia nel 2023 conferma che si tratta di una modalità lavorativa prevalentemente femminile. La maggior parte di questi rapporti a orario ridotto è comunque caratterizzata da contratti a tempo indeterminato, offrendo una certa stabilità. Sorprendentemente, le donne che lavorano part-time hanno una probabilità ancora maggiore degli uomini part-time di essere impiegate con un contratto a tempo indeterminato, indicando che, pur nella specificità del part-time, la stabilità contrattuale per le donne in questa modalità è relativamente alta. Gli uomini che optano o accedono al part-time, invece, si trovano più frequentemente con contratti a termine.**

Tab. 13 – Dipendenti in part-time per tipo di contratto e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Tipo di contratto	n. part-time			% per genere			% per contratto		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	11.905	29.067	40.972	29,1	70,9	100	73,0	80,9	78,4
Determinato	4.394	6.865	11.259	39,0	61,0	100	27,0	19,1	21,6
<b>Totale</b>	<b>16.299</b>	<b>35.932</b>	<b>52.231</b>	<b>31,2</b>	<b>68,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 30 - Dipendenti in part-time per genere e tipo di contratto. Anno 2023 (valori percentuali)

La presenza del part-time tra le diverse categorie professionali mostra che essa è fortemente concentrata nei livelli non dirigenziali. La stragrande maggioranza dei lavoratori part-time si trova tra gli operai, pari a 37.402 dipendenti, che rappresentano il 71,6% di tutti lavoratori a tempo parziale. Gli operai in part-time sono per il 64,9% donne e il 35,1% uomini. Questa categoria è la più rilevante sia per gli uomini che lavorano part-time (l'80,7% di tutti gli uomini part-time sono operai) sia per le donne (il 67,5% di tutte le donne part-time sono operaie). La categoria degli impiegati è la seconda per numero di lavoratori part-time, con 14.676 persone (il 28,1% del totale part-time). Qui la presenza femminile è schiacciante: il 79,1% degli impiegati part-time

sono donne, mentre gli uomini sono solo il 20,9%. Questa categoria è di particolare rilievo per l'occupazione femminile part-time, rappresentando il 32,3% di tutte le donne che lavorano con questa modalità. Le categorie "dirigente" e "quadro" presentano numeri molto bassi di lavoratori part-time. I dirigenti in part-time sono 58 (0,1% del totale part-time), con una prevalenza femminile (55,2%). I quadri in part-time sono 95 (0,2% del totale part-time), con una prevalenza maschile (57,9%) (Tab. 14 e Fig. 31).

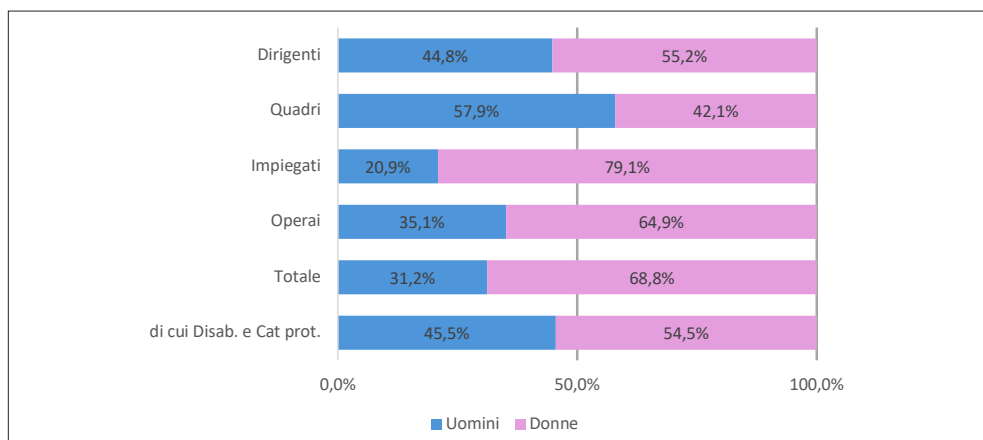
Per quanto riguarda i disabili e le categorie protette, essi sono il 2,6% dei lavoratori in part-time. Tra questi, le donne sono la maggioranza per il 54,5%.

**Il lavoro part-time in Puglia nel 2023 è fortemente concentrato nelle categorie operaia e impiegatizia ed è caratterizzato da una rilevante prevalenza femminile, in particolare tra gli impiegati. Anche i pochi ruoli dirigenziali part-time sono prevalentemente ricoperti da donne. Questo fenomeno suggerisce che il part-time, pur essendo marginale ai livelli più alti della gerarchia professionale, è una modalità lavorativa che interseca profondamente la dimensione di genere, specialmente nei ruoli operai e impiegatizi.**

Tab. 14 – Dipendenti in part-time per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. part time			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	26	32	58	44,8	55,2	100	0,2	0,1	0,1
Quadri	55	40	95	57,9	42,1	100	0,3	0,1	0,2
Impiegati	3.072	11.604	14.676	20,9	79,1	100	18,8	32,3	28,1
Operai	13.146	24.256	37.402	35,1	64,9	100	80,7	67,5	71,6
<b>Totale</b>	<b>16.299</b>	<b>35.932</b>	<b>52.231</b>	<b>31,2</b>	<b>68,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	620	743	1.363	45,5	54,5	100	3,8	2,1	2,6

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 31 - Dipendenti in part-time per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

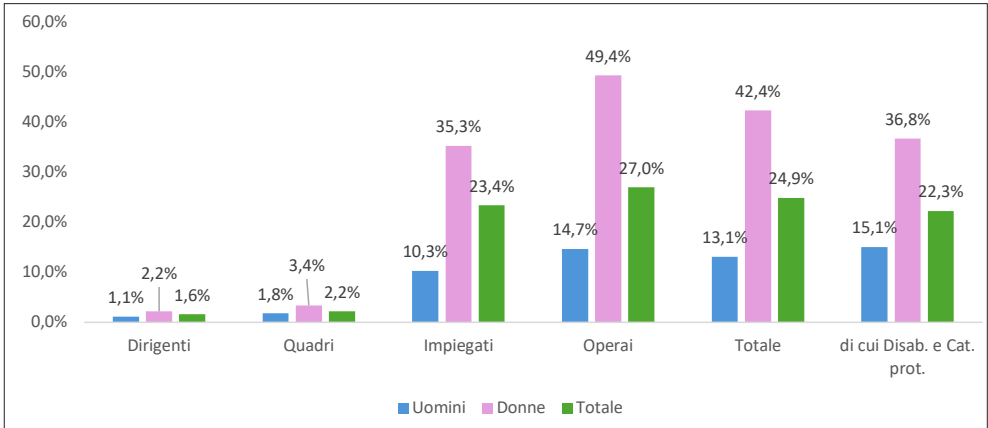
Rispetto al totale occupati alle dipendenze, il 24,9% degli occupati lavora a tempo parziale. Tuttavia, questo dato nasconde una forte disparità di genere: il 42,4% di tutte le donne dipendenti lavora part-time, una percentuale enormemente superiore rispetto al 13,1% degli uomini. Questo significa che quasi una donna su due lavora ad orario ridotto, contro circa un uomo su otto (Fig. 32).

Il ricorso al part-time è molto limitato ai livelli apicali: solo l'1,6% dei dirigenti e il 2,2% dei quadri lavora part-time. Tuttavia, anche in queste posizioni, la propensione femminile al part-time è doppia rispetto a quella maschile: il 2,2% delle donne dirigenti lavora part-time contro l'1,1% degli uomini dirigenti, e il 3,4% delle donne quadro contro l'1,8% degli uomini quadro.

L'incidenza del part-time aumenta drasticamente nelle categorie non dirigenziali. Tra gli impiegati, ben il 35,3% delle donne lavora a tempo parziale, a fronte del 10,3% degli uomini. La situazione è ancora più marcata per gli operai: quasi la metà delle donne operaie (il 49,4%) lavora part-time, una percentuale più che tripla rispetto al 14,7% degli uomini operai. È questa la categoria dove si registra la più alta percentuale di donne impiegate ad orario ridotto.

È interessante notare che il 22,3% di tutti i dipendenti con disabilità lavora a tempo parziale, una percentuale leggermente inferiore a quella riscontrata per la generalità dei dipendenti (24,9%). Tra gli uomini con disabilità, il 15,1% lavora part-time, mentre per le donne con disabilità questa percentuale sale al 36,8%, confermando anche per questo gruppo una maggiore tendenza femminile al lavoro con orario ridotto, seppur con un'incidenza lievemente minore rispetto al complesso delle lavoratrici.

**In conclusione, i dati evidenziano in maniera inequivocabile come il lavoro part-time sia una caratteristica strutturale dell'occupazione femminile in Italia, con oltre quattro donne su dieci impiegate a orario ridotto, a fronte di poco più di un uomo su dieci. Questa tendenza attraversa tutte le categorie professionali, sebbene con intensità diverse. Le operaie e le impiegate sono le categorie dove l'incidenza del part-time femminile è più alta, sfiorando il 50% per le prime. Anche nelle posizioni dirigenziali e quadro, dove il part-time è raro, le donne vi ricorrono in proporzione doppia rispetto agli uomini. Questa marcata segmentazione di genere nell'utilizzo del part-time solleva importanti questioni sulla qualità dell'occupazione, sulle opportunità di carriera e sulla conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari.**



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 32 – Dipendenti in part-time sul totale dipendenti per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori percentuali)

La concentrazione del lavoro part-time è particolarmente elevata in specifici settori economici. Il settore di attività "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese" risulta essere quello con il maggior numero di occupati a tempo parziale, con 14.275 individui, pari al 27,3% del totale. Seguono il settore "Sanità e assistenza sociale" con il 19,4%, "Commercio all'ingrosso e al dettaglio" per il 17,3% e "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" con il 15,2%. Insieme, questi quattro settori assorbono quasi l'80% di tutti i lavoratori part-time.

L'analisi di genere all'interno di questi settori principali conferma la tendenza generale. Nel settore "Sanità e assistenza sociale" e in quello di "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" si registra una fortissima presenza femminile, che costituisce rispettivamente l'83% e l'81,8% dei lavoratori part-time. Anche nel "Commercio" le donne sono preponderanti, rappresentando il 74,2% del totale in questa modalità contrattuale.

Nel settore "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese", la componente femminile, pur essendo maggioritaria (64,5%), è meno predominante rispetto ad altri settori.

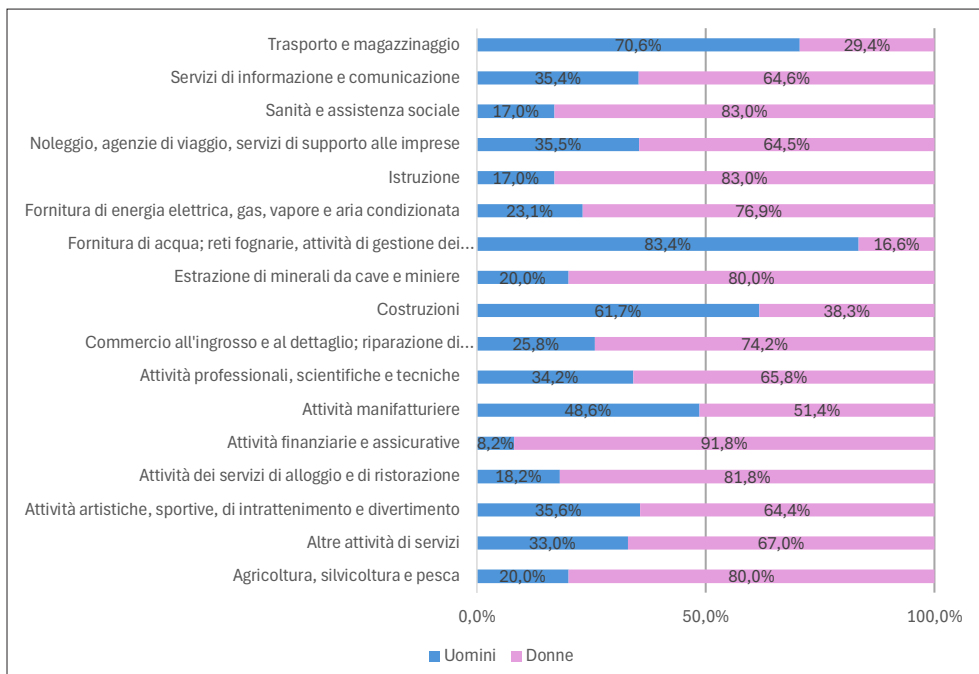
Nonostante il part-time sia un fenomeno prevalentemente femminile, in alcuni settori si osserva una dinamica opposta. In particolare, nel settore "Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento", gli uomini rappresentano la grande maggioranza degli occupati a tempo parziale con una quota dell'83,4%. Anche nel "Trasporto e magazzinaggio" e nelle "Costruzioni" la componente maschile è dominante, attestandosi rispettivamente al 70,6% e al 61,7% (Tab. 15 e Fig. 33).

**In sintesi, il lavoro part-time si configura come una modalità di impiego a forte connotazione femminile marcatamente concentrata in alcuni settori chiave dei servizi. Fanno eccezione alcuni comparti più legati all'industria e alla logistica, dove la presenza maschile nel part-time diventa maggioritaria.**

Tab. 15 – Dipendenti in part time per settore di attività economica e genere.  
Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Settore di attività economica	n. part-time			% per genere			% per settore		
	Uomini	Donne	Totale	Uom.	Don.	Tot.	Uom.	Don.	Tot.
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4	16	20	20,0	80,0	100	0,0	0,0	0,0
Altre attività di servizi	505	1.027	1.532	33,0	67,0	100	3,1	2,9	2,9
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	78	141	219	35,6	64,4	100	0,5	0,4	0,4
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.446	6.516	7.962	18,2	81,8	100	8,9	18,1	15,2
Attività finanziarie e assicurative	25	281	306	8,2	91,8	100	0,2	0,8	0,6
Attività manifatturiere	864	914	1.778	48,6	51,4	100	5,3	2,5	3,4
Attività professionali, scientifiche e tecniche	204	393	597	34,2	65,8	100	1,3	1,1	1,1
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	2.333	6.724	9.057	25,8	74,2	100	14,3	18,7	17,3
Costruzioni	320	199	519	61,7	38,3	100	2,0	0,6	1,0
Estrazione di minerali da cave e miniere	1	4	5	20,0	80,0	100	0,0	0,0	0,0
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1.214	242	1.456	83,4	16,6	100	7,4	0,7	2,8
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	58	193	251	23,1	76,9	100	0,4	0,5	0,5
Istruzione	84	411	495	17,0	83,0	100	0,5	1,1	0,9
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	5.062	9.213	14.275	35,5	64,5	100	31,1	25,6	27,3
Sanità e assistenza sociale	1.717	8.404	10.121	17,0	83,0	100	10,5	23,4	19,4
Servizi di informazione e comunicazione	184	336	520	35,4	64,6	100	1,1	0,9	1,0
Trasporto e magazzinaggio	2.200	918	3.118	70,6	29,4	100	13,5	2,6	6,0
<b>Totale</b>	<b>16.299</b>	<b>35.932</b>	<b>52.231</b>	<b>31,2</b>	<b>68,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 33 - Dipendenti in part-time per genere e settore di attività economica. Anno 2023 (valori percentuali)

## 8.6 Il lavoro agile

Dopo aver approfondito le caratteristiche e la diffusione del lavoro part-time, che incide principalmente sulla quantità dell'orario lavorativo, è interessante ora esaminare un'altra importante forma di flessibilità che ha guadagnato terreno negli ultimi anni: il lavoro agile. Questa modalità, a differenza del part-time, interviene più specificamente sul luogo e sull'organizzazione della prestazione lavorativa.

Complessivamente, 10.373 dipendenti, pari al 5% del totale degli occupati, lavorano in modalità agile. La distribuzione di genere tra chi lavora da remoto è abbastanza equilibrata, con una leggera prevalenza maschile: il 55,6% sono uomini e il 44,4% donne (Tab. 16 e Fig. 34).



L'adozione del lavoro agile è fortemente concentrata nella categoria degli impiegati: ben l'88,6% di tutti i lavoratori in agile appartiene a questa categoria. Seguono, con un distacco notevole, i quadri (9,3% del totale dei lavoratori agili) e i dirigenti (1,6%). Per gli operai, il lavoro agile è una realtà estremamente marginale, rappresentando solo lo 0,5% del totale.

All'interno delle categorie professionali, la composizione di genere di chi lavora in smart working varia. Tra i dirigenti e i quadri che lavorano in agile, gli uomini sono nettamente predominanti (rispettivamente l'87% e il 76,6%). Nella categoria degli impiegati, dove si concentra la maggior parte del lavoro agile, la distribuzione è molto più bilanciata, con il 52,6% di uomini e il 47,4% di donne. I pochissimi operai in lavoro agile sono anch'essi prevalentemente uomini (91,1%).

Di conseguenza, la quasi totalità delle donne che lavorano in modalità agile (il 94,6%) è impiegata, mentre per gli uomini la quota di impiegati è dell'83,9%, con un restante 12,8% di quadri.

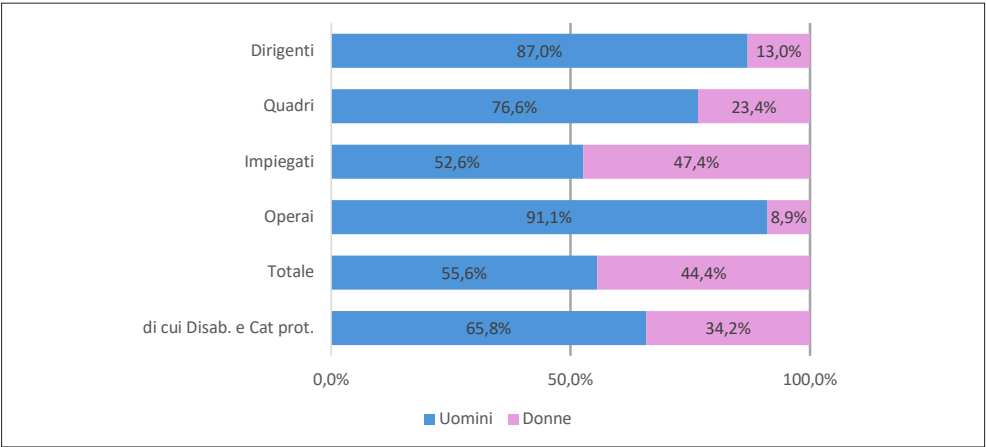
Per quanto riguarda i lavoratori con disabilità e appartenenti alle categorie protette, 281 persone lavorano in modalità agile (il 2,7% del totale dei lavoratori in agile), con una prevalenza maschile (65,8%).

**In conclusione, il lavoro agile è una modalità quasi esclusivamente appannaggio della categoria impiegatizia, che assorbe circa nove lavoratori agili su dieci. All'interno di questo grande gruppo, la presenza di uomini e donne è piuttosto bilanciata. Tuttavia, quando si osserva il fenomeno dal punto di vista delle donne, si nota che la quasi totalità di quelle che lavorano in agile sono impiegate. Nelle categorie più elevate, come quadri e dirigenti, il lavoro agile è meno diffuso e tende a essere una prerogativa maschile. Per gli operai, la possibilità di lavorare in smart working è quasi inesistente. Questo quadro suggerisce che l'adozione del lavoro agile è fortemente legata alla natura delle mansioni, tipicamente quelle d'ufficio, e mostra dinamiche di genere variabili a seconda del livello professionale.**

Tab. 16 – Dipendenti in lavoro agile per categoria professionale e genere.  
Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. lavoro agile			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	141	21	162	87,0	13,0	100	2,4	0,5	1,6
Quadri	737	225	962	76,6	23,4	100	12,8	4,9	9,3
Impiegati	4.838	4.355	9.193	52,6	47,4	100	83,9	94,6	88,6
Operai	51	5	56	91,1	8,9	100	0,9	0,1	0,5
<b>Totale</b>	<b>5.767</b>	<b>4.606</b>	<b>10.373</b>	<b>55,6</b>	<b>44,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	185	96	281	65,8	34,2	100	3,2	2,1	2,7

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 34 - Dipendenti in lavoro agile per genere e categoria professionale.  
Anno 2023 (valori percentuali)

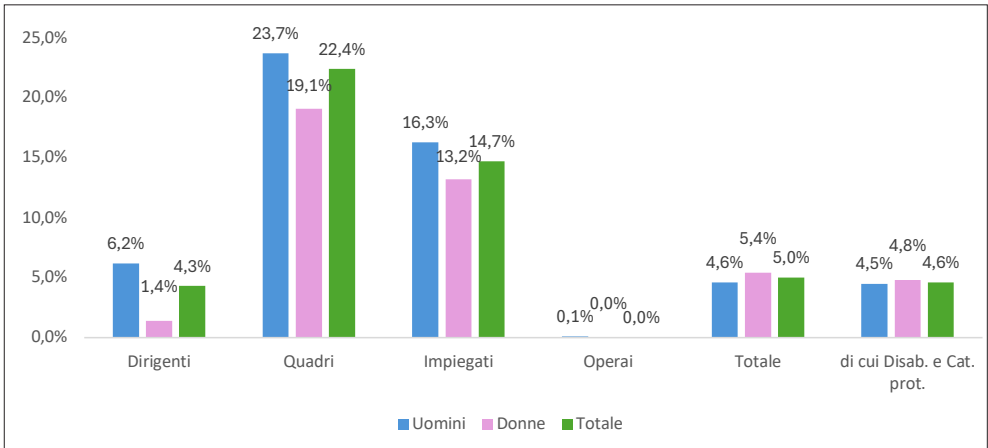
Il lavoro agile, come accennato prima, riguarda una quota minoritaria della forza lavoro dipendente, il 5% del totale degli occupati. A livello generale, si osserva una propensione leggermente superiore delle donne (il 5,4% delle quali lavora in agile) rispetto agli uomini (4,6%) (Fig. 35).

Tuttavia, la diffusione del lavoro agile varia enormemente tra le categorie professionali. È una modalità significativamente presente tra i quadri, il 22,4% dei quali lavora in agile, e tra gli impiegati, con il 14,7%. È meno comune per i dirigenti (4,3%) ed è praticamente inesistente per gli operai (0%).

Esaminando la propensione al lavoro agile per genere all'interno di ciascuna categoria, emergono dinamiche interessanti e in parte diverse da quelle osservate per il part-time. Per i dirigenti, gli uomini (6,2%) hanno una quota molto più elevata di lavorare in agile rispetto alle donne (1,4%). Anche tra i quadri (23,7% uomini vs 19,1% donne) e gli impiegati (16,3% uomini vs 13,2% donne), gli uomini mostrano una maggiore propensione al lavoro agile rispetto alle colleghe della stessa categoria. Per gli operai, l'incidenza è trascurabile per entrambi i generi.

L'incidenza del lavoro in agile tra i dipendenti con disabilità è il 4,6%, percentuale molto simile a quello della media generale dei dipendenti (5%). All'interno di questo gruppo, le donne con disabilità (4,8%) mostrano una propensione al lavoro agile leggermente superiore a quella degli uomini con disabilità (4,5%).

**In conclusione, il lavoro agile interessa il 5% degli occupati, con un'incidenza leggermente maggiore tra le donne a livello aggregato. Tuttavia, questa modalità è fortemente concentrata nelle categorie dei quadri e degli impiegati, mentre è quasi assente per gli operai e meno diffusa tra i dirigenti. Un'analisi più approfondita rivela che, all'interno**



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 35 – Dipendenti in lavoro agile sul totale dipendenti per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori percentuali)

delle singole categorie professionali in cui il lavoro agile è praticato, gli uomini tendono ad avere tassi di adozione uguali o superiori a quelli delle donne. Il fatto che il tasso generale femminile sia lievemente più alto è verosimilmente dovuto alla maggiore concentrazione dell'occupazione femminile nelle categorie impiegate, dove il lavoro agile è più comune, rispetto alla forte presenza maschile nelle categorie operaie, refrattarie a questa modalità. I lavoratori con disabilità mostrano tassi di adozione del lavoro agile simili alla media.

## 8.7 La cassa integrazione

Oltre alle modalità con cui il lavoro viene svolto e strutturato, è cruciale analizzare anche gli strumenti che intervengono a tutela dei lavoratori in momenti di crisi aziendale. Vediamo quindi i dati relativi ai dipendenti che hanno beneficiato della Cassa Integrazione Guadagni.

Complessivamente, 9.751 dipendenti hanno usufruito della CIG. Emerge una netta prevalenza maschile tra i lavoratori interessati: il 79,4% sono uomini, mentre il 20,6% sono donne. Questo indica che gli uomini sono stati colpiti dalla Cassa Integrazione Guadagni in misura proporzionalmente molto maggiore rispetto alla loro presenza nella forza lavoro complessiva (Tab. 17 e Fig. 36).

La stragrande maggioranza dei casi di CIG si concentra nella categoria degli operai, rappresentando da sola l'87,1% di tutti i dipendenti in CIG, con 8.492 casi. All'interno di questa categoria, la prevalenza maschile è schiacciante: l'82,4% degli operai in CIG sono uomini, mentre il 17,6% sono donne. Infatti, il 90,4% di tutti gli uomini posti in CIG sono operai, e anche per le donne questa categoria rappresenta la quota maggioritaria (74,3% delle donne in CIG).

La seconda categoria per numero di dipendenti in CIG è quella degli impiegati, con 1.204 persone, pari al 12,3% del totale dei lavoratori in CIG. Tra gli impiegati, gli uomini rappresentano il 58,1% e le donne il 41,9%. È significativo notare che, sebbene in assoluto gli uomini impiegati in CIG siano di più, ben il 25% di tutte le donne in CIG rivestono il ruolo di impiegato, una percentuale molto più alta rispetto a quella degli uomini (il 9% degli uomini in CIG sono impiegati). Questo

suggerisce una particolare vulnerabilità al ricorso alla CIG per le donne impiegate quando queste sono coinvolte.

Per la categoria dei quadri, il ricorso alla CIG è molto più limitato, con 54 casi (0,6% del totale in CIG), e anche qui con una prevalenza maschile (74,1% uomini). Per i dirigenti, la CIG è un fenomeno praticamente inesistente, con un solo caso registrato riguardante un uomo.

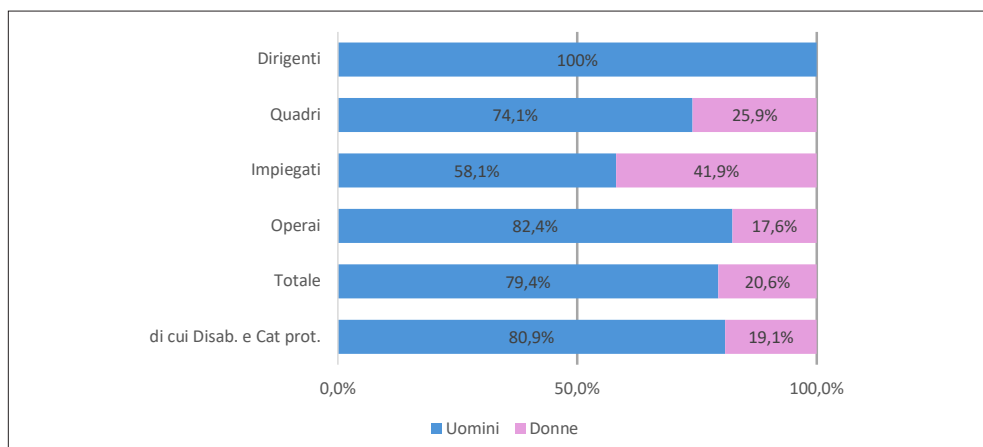
Infine, per quanto riguarda i lavoratori con disabilità o appartenenti a categorie protette, 236 di loro sono stati posti in CIG (il 2,4% del totale dei lavoratori in CIG). Anche in questo gruppo, la composizione di genere vede una forte prevalenza maschile, con l'80,9% di uomini rispetto al 19,1% di donne, ricalcando la tendenza generale.

**In conclusione, i dati sulla Cassa Integrazione Guadagni mostrano un coinvolgimento predominante del genere maschile e una fortissima concentrazione nella categoria operaia, che da sola assorbe quasi nove lavoratori in CIG su dieci. Questo riflette probabilmente la maggiore esposizione dei settori a prevalenza operaia e maschile a riduzioni di attività o crisi congiunturali che portano all'attivazione di tale strumento. Sebbene le donne siano complessivamente meno coinvolte in CIG, quando lo sono, una quota significativa di esse appartiene alla categoria impiegatizia, più di quanto non avvenga in proporzione per gli uomini. Le categorie dirigenziali e quadro sono solo marginalmente toccate dalla CIG.**

Tab. 17 - Dipendenti in Cassa Integrazione Guadagni per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. CIG			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1	0	1	100	0,0	100	0,0	0,0	0,0
Quadri	40	14	54	74,1	25,9	100	0,5	0,7	0,6
Impiegati	700	504	1.204	58,1	41,9	100	9,0	25,0	12,3
Operai	6.998	1.494	8.492	82,4	17,6	100	90,4	74,3	87,1
<b>Totale</b>	<b>7.739</b>	<b>2.012</b>	<b>9.751</b>	<b>79,4</b>	<b>20,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	191	45	236	80,9	19,1	100	2,5	2,2	2,4

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 36 - Dipendenti in Cassa Integrazione Guadagni per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

## 8.8 Lo stato di gravidanza e il congedo per qualunque titolo

Dopo aver esaminato l'impatto della Cassa Integrazione Guadagni, che riflette situazioni di difficoltà o riorganizzazione aziendale, è importante ora considerare altre forme di assenza o modifica della prestazione lavorativa che scaturiscono da eventi e necessità della vita personale e familiare dei dipendenti. La prossima analisi si concentrerà quindi sui dati relativi ai dipendenti in stato di gravidanza o che usufruiscono di congedi a vario titolo, inclusi quelli legati alla genitorialità.

Complessivamente, 20.844 dipendenti, circa il 10% della forza lavoro totale delle aziende rispondenti, si trovavano in stato di gravidanza o in una qualche forma di congedo. La distribuzione di genere è abbastanza equilibrata, con una leggera prevalenza femminile: il 51,7% sono donne e il 48,3% sono uomini (Tab. 18 e Fig. 37).

All'interno di questo aggregato, il congedo obbligatorio di maternità/paternità ha interessato 5.234 dipendenti, ovvero il 25,1% del totale dei dipendenti in congedo o gravidanza. Come prevedibile, questa tipologia di congedo è stata usufruita prevalentemente da donne,

che rappresentano il 61,6% contro il 38,4% di uomini. Di conseguenza, il 29,9% di tutte le donne in congedo/gravidanza era in congedo obbligatorio, rispetto al 20% degli uomini nella stessa situazione generale.

Il congedo parentale è stato utilizzato da 7.033 dipendenti, corrispondenti al 33,7% del totale dipendenti in stato di gravidanza o in congedo. Anche in questo caso, le donne ne hanno usufruito in misura maggiore rispetto agli uomini: il 58,1% dei beneficiari di congedo parentale erano donne, mentre il 41,9% erano uomini. Il congedo parentale ha rappresentato il 37,9% del totale delle assenze per le donne e il 29,3% per gli uomini.

Sommando il congedo obbligatorio e quello parentale (12.267 persone), si nota che una parte significativa dei 20.844 dipendenti (8.577 dipendenti) è presumibilmente attribuibile ad altre tipologie di congedo (come aspettative per motivi personali o formativi, malattia di lunga durata) o allo stato di gravidanza non ancora sfociato in congedo di maternità.

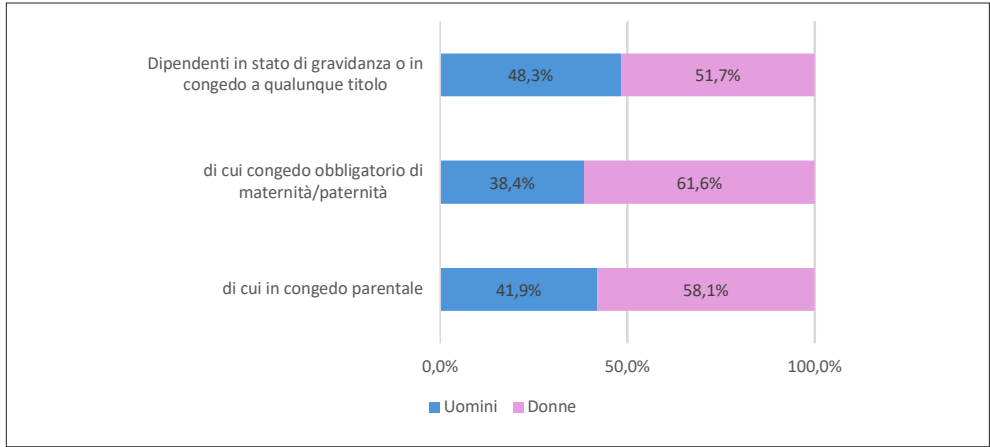
Analizzando i numeri, emerge che in questa categoria residua di "altri congedi o stato di gravidanza", gli uomini (circa 5.113) sono più numerosi delle donne (circa 3.464). Questo spiega perché, nonostante la prevalenza femminile nei congedi legati alla genitorialità, il totale complessivo dei dipendenti "in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo" mostri una distribuzione di genere più bilanciata.

**In conclusione, i dati mostrano che un numero rilevante di dipendenti è stato assente dal lavoro per gravidanza o diversi tipi di congedo. Sebbene il totale complessivo di queste assenze sia quasi equamente distribuito tra uomini e donne, i congedi specificamente legati alla nascita e alla cura dei figli (maternità/paternità obbligatoria e congedo parentale) vedono una partecipazione femminile maggioritaria, come da attese culturali e normative. Tuttavia, è importante sottolineare la significativa e crescente fruizione dei congedi di paternità e parentali da parte degli uomini, indicando un'evoluzione verso una maggiore condivisione delle responsabilità familiari. La categoria più ampia di "congedo a qualunque titolo" sembra invece coinvolgere più uomini, bilanciando il quadro generale delle assenze.**

Tab. 18 - Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo.  
Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Tipologia di congedo	n.			% per genere			% per tipologia di congedo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo	10.070	10.774	20.844	48,3	51,7	100	100	100	100
di cui congedo obbligatorio di maternità/paternità	2.009	3.225	5.234	38,4	61,6	100	20,0	29,9	25,1
di cui in congedo parentale	2.948	4.085	7.033	41,9	58,1	100	29,3	37,9	33,7

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 37 - Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo per genere e tipologia di congedo. Anno 2023 (valori percentuali)

8.9 I lavoratori in somministrazione

Un'altra differente modalità di impiego che le aziende possono utilizzare è il lavoro in somministrazione.

I lavoratori in somministrazione rappresentano una quota contenuta della forza lavoro dipendente, contando di 3.361 dipendenti.



Questa modalità di lavoro è caratterizzata da una netta prevalenza maschile, il 66,8%, mentre il 33,2% sono donne (Tab. 19 e Fig. 38).

La stragrande maggioranza dei lavoratori in somministrazione si colloca nella categoria degli operai: ben 2.690 persone, pari all'80% di tutti i lavoratori somministrati, appartengono a questa categoria. All'interno di questa categoria, la presenza maschile è nettamente predominante, con il 74,2% di uomini contro il 25,8% di donne. Infatti, l'88,9% di tutti gli uomini impiegati in somministrazione sono operai; anche per le donne, questa è la categoria principale, sebbene con una quota inferiore (il 62,2% delle donne in somministrazione sono operaie).

Per la categoria degli impiegati, il numero di lavoratori somministrati è di 671, corrispondente al 20% del totale dei lavoratori in somministrazione. In questa categoria, la dinamica di genere si inverte rispetto agli operai e al totale generale: sono le donne a costituire la maggioranza, rappresentando il 62,9% contro il 37,1% degli uomini. È significativo notare che, mentre solo l'11,1% degli uomini in somministrazione sono impiegati, ben il 37,8% delle donne in somministrazione ricopre ruolo di impiegato.

Il ricorso al lavoro in somministrazione per le categorie Dirigente e Quadro è inesistente.

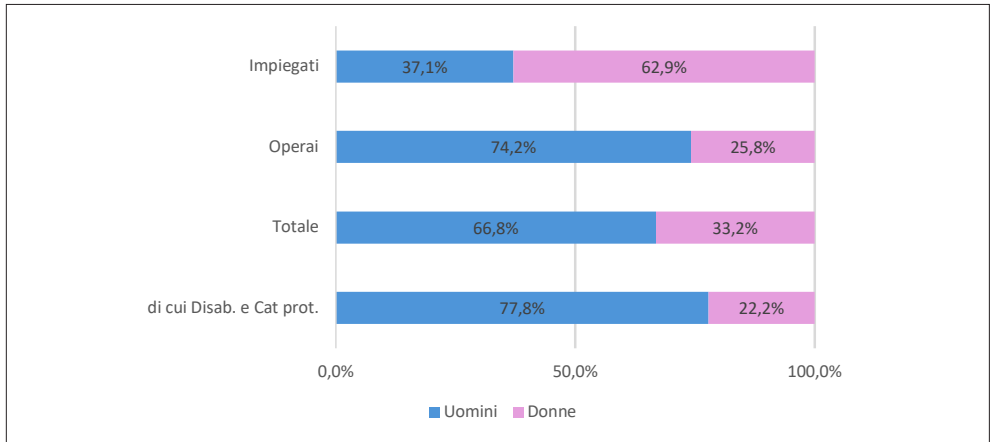
Infine, i dati relativi ai lavoratori con disabilità e/o di categoria protetta con contratti di somministrazione indicano un numero molto esiguo (9 persone, lo 0,3% del totale dei somministrati), con una prevalenza maschile (77,8%).

**In conclusione, i dati sul lavoro in somministrazione mostrano che questa forma contrattuale coinvolge prevalentemente uomini ed è massicciamente concentrata nelle mansioni operaie, dove la componente maschile è dominante. Tuttavia, quando il lavoro somministrato riguarda ruoli impiegatizi, si osserva una maggioranza femminile. Questo indica una segmentazione di genere anche nell'ambito del lavoro somministrato: gli uomini sono impiegati principalmente come operai interinali, mentre le donne somministrate, pur essendo meno numerose in totale, trovano più frequentemente collocazione in ruoli impiegatizi rispetto ai colleghi uomini in somministrazione. Il fenomeno è quasi assente per le figure dirigenziali e quadro.**

Tab. 19 - Dipendenti in somministrazione per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. somministrazioni			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Impiegati	249	422	671	37,1	62,9	100	11,1	37,8	20,0
Operai	1.997	693	2.690	74,2	25,8	100	88,9	62,2	80,0
<b>Totale</b>	<b>2.246</b>	<b>1.115</b>	<b>3.361</b>	<b>66,8</b>	<b>33,2</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	7	2	9	77,8	22,2	100	0,3	0,2	0,3

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 38 - Dipendenti in somministrazione per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

### 8.10 La mobilità dei dipendenti tra unità produttive o dipendenze

Per quanto riguarda la mobilità del personale tra unità produttive o dipendenze, si sono registrati 7.742 casi di mobilità, che hanno interessato in misura predominante il personale maschile, il 68,4% del totale trasferimenti rispetto al 31,6% del personale femminile. Questo squilibrio è più marcato rispetto alla composizione generale della forza lavoro (che vede il 59,6% di uomini), indicando che la mobilità interna tramite trasferimento è un fenomeno che coinvolge più frequentemente il personale maschile (Tab. 20 e Fig. 39).

La categoria professionale degli operai è quella che presenta il maggior volume di mobilità, rappresentando quasi i tre quarti del totale, con 5.749 trasferimenti (74,3% del totale). All'interno di questa categoria, la prevalenza maschile è marcata: il 71,3% dei movimenti ha riguardato uomini e il 28,7% donne. Infatti, ben il 77,5% di tutta la mobilità maschile e il 67,3% di quella femminile si concentra in questa categoria operaia.

Segue la categoria degli impiegati, con 1.665 movimenti (21,5% del totale). Anche qui si osserva una prevalenza maschile, sebbene meno accentuata, il 56,6% contro il 43,4% delle donne. È interessante notare che questa categoria contribuisce per il 29,5% alla mobilità totale femminile, una quota significativa, sebbene inferiore a quella degli operai, e per il 17,8% a quella maschile.

Le categorie dei quadri e dei dirigenti mostrano volumi di mobilità decisamente inferiori. Per i quadri si contano 310 trasferimenti (4% del totale), con una forte preponderanza maschile (75,5% uomini e 24,5% donne); per i dirigenti, i movimenti sono stati solo 18 (lo 0,2% del totale), ma con una percentuale maschile ancora più elevata, pari all'88,9% contro l'11,1% femminile.

Infine, per quanto riguarda i lavoratori con disabilità e/o appartenenti alle categorie protette, i trasferimenti sono stati 77, pari all'1% del totale dei trasferimenti. Questa percentuale è inferiore alla loro rappresentanza nella forza lavoro complessiva (2,9%), suggerendo una minore mobilità interna per questa categoria di lavoratori. La ripartizione di genere dei trasferimenti in questo gruppo (63,6% uomini, 36,4% donne) è molto vicina alla composizione di genere dei lavoratori disabili occupati, indicando che, all'interno del gruppo, la probabilità di trasferimento non mostra disparità di genere significative.

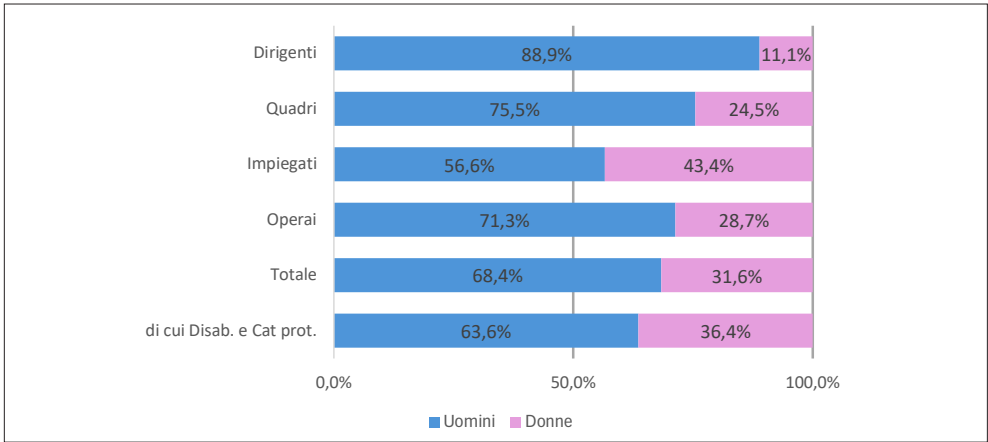
**In sintesi, i dati sulla mobilità e i trasferimenti professionali nel 2023 indicano un fenomeno che coinvolge prevalentemente gli uomini, i quali rappresentano oltre i due terzi del totale dei movimenti. La categoria degli operai è di gran lunga la più interessata da questi spostamenti, costituendo la maggioranza della mobilità sia per gli uomini sia per le donne, e mostrando al suo interno una netta prevalenza maschile. Anche nella categoria di impiegati, la seconda per volume di trasferimenti, gli uomini sono più mobili**

delle donne, sebbene il divario sia meno ampio. Le categorie dei quadri e dei dirigenti, pur con numeri assoluti bassi, evidenziano una fortissima sproporzione a favore degli uomini nei processi di mobilità. Questa tendenza alla maggiore mobilità maschile si riscontra anche nel personale con disabilità o appartenente a categorie protette.

Tab. 20 - Trasferimenti tra unità produttive o dipendenze per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. trasferimenti			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	16	2	18	88,9	11,1	100	0,3	0,1	0,2
Quadri	234	76	310	75,5	24,5	100	4,4	3,1	4,0
Impiegati	943	722	1.665	56,6	43,4	100	17,8	29,5	21,5
Operai	4.099	1.650	5.749	71,3	28,7	100	77,5	67,3	74,3
<b>Totale</b>	<b>5.292</b>	<b>2.450</b>	<b>7.742</b>	<b>68,4</b>	<b>31,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. Prot.	49	28	77	63,6	36,4	100	0,9	1,1	1,0

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 39 – Trasferimenti tra unità produttive o dipendenze per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

## 8.11 Le promozioni a categoria superiore

Oltre ai trasferimenti tra diverse unità produttive, un altro aspetto fondamentale che definisce le opportunità di carriera e la valorizzazione delle risorse interne è rappresentato dalle promozioni a categorie professionali superiori.

Le promozioni a categoria superiore, su un totale di 3.560 promossi, vedono interessare soprattutto le donne, il 65,4%, mentre solo il 34,6% ha riguardato gli uomini (Tab. 21 e Fig. 40).

La stragrande maggioranza di queste promozioni trae origine dalle promozioni verso la categoria degli operai, costituendo il 72,9% di tutte le promozioni. È fondamentale notare che all'interno di questa figura professionale, le donne ne hanno beneficiato in misura maggiore: ben il 75,1% di coloro che sono stati promossi a questa qualifica erano donne, mentre il 24,9% erano uomini. Questo passaggio alla categoria operaia è il principale motore della maggiore numerosità femminile nel totale dei promossi: l'83,7% di tutte le donne promosse verso la qualifica di operaia. Anche per gli uomini, la categoria operaia rappresenta la principale promozione (52,5% degli uomini promossi).

Quando si osserva la progressione verso i livelli successivi, il quadro cambia. Per le promozioni verso la categoria impiegato (il 19,2% del totale promozioni), la maggioranza dei promossi è di sesso maschile, il 57,2% contro il 42,8% di sesso femminile. Questa prevalenza maschile si accentua ulteriormente per le promozioni verso la qualifica di quadro, dove gli uomini hanno costituito il 68,7% dei promossi, e diventa ancora più marcata per l'accesso alla categoria dirigenziale, dove il 70,2% di coloro che hanno raggiunto questa posizione tramite promozione sono uomini.

Di conseguenza, se da un lato si registra un notevole volume di avanzamenti femminili verso la categoria operaia, l'accesso tramite promozione ai livelli impiegatizi, quadri e dirigenziali ha visto una prevalenza di uomini tra i beneficiari. Questo delinea uno scenario in cui le opportunità di ingresso nella qualifica operaia attraverso una promozione sono state ampiamente colte dalle donne, mentre i percorsi di carriera verticali verso le posizioni più elevate hanno continuato a favorire, in termini numerici, il personale maschile.

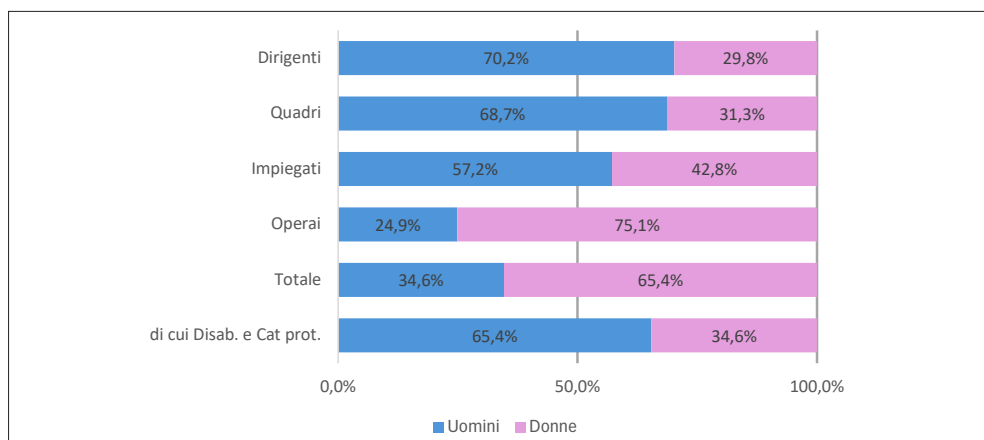
Per quanto riguarda i lavoratori con disabilità e appartenenti a categorie protette, le 26 promozioni ad una categoria superiore hanno interessato per il 65,4% uomini e per il 34,6% donne, riflettendo la loro composizione di genere. Il loro tasso di promozione a categoria superiore rimane comunque inferiore rispetto alla loro presenza generale nella forza lavoro.

**In sintesi, l'analisi delle promozioni alla categoria superiore nel 2023 in Puglia evidenzia che: Nonostante un numero complessivamente maggiore di donne promosse a una categoria superiore, questo fenomeno è principalmente dovuto a una forte mobilità femminile verso la qualifica di Operaio. Per contro, l'accesso tramite promozione alle categorie Impiegato, Quadro e Dirigente vede ancora una prevalenza maschile, indicando che la progressione verso i ruoli impiegatizi e manageriali di livello più alto rimane un percorso in cui gli uomini sono numericamente più rappresentati tra i promossi. I lavoratori con disabilità mostrano minori opportunità di avanzamento a categorie superiori rispetto alla media.**

Tab. 21 - Promossi a categoria superiore per categoria professionale. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. promozioni			% per genere			% per categoria prof		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	40	17	57	70,2	29,8	100	3,2	0,7	1,6
Quadri	156	71	227	68,7	31,3	100	12,7	3,1	6,4
Impiegati	390	292	682	57,2	42,8	100	31,6	12,5	19,2
Operai	647	1.947	2.594	24,9	75,1	100	52,5	83,7	72,9
<b>Totale</b>	<b>1.233</b>	<b>2.327</b>	<b>3.560</b>	<b>34,6</b>	<b>65,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	17	9	26	65,4	34,6	100	1,4	0,4	0,7

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 40 - Promozioni a categoria superiore per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

## 8.12 Le cessazioni

Completata l'analisi dei flussi in entrata con i dati sulle assunzioni, per avere un quadro completo delle dinamiche di mobilità del personale, analizziamo anche i flussi di uscita tramite le cessazioni<sup>5</sup> contrattuali.

Nel 2023 si sono registrate 115.949 cessazioni contrattuali, distribuite in maniera quasi equa tra gli uomini (58.021, pari al 50%) e le donne (57.928, anch'esse al 50%). Questo equilibrio nelle uscite rispecchia la parità osservata nelle assunzioni (50,5% uomini, 49,5% donne) (Tab. 22 e Fig. 41).

La categoria professionale di gran lunga più interessata da queste interruzioni di rapporto è quella degli operai, che da sola conta 105.925 cessazioni, rappresentando ben il 91,4% del totale. All'interno di questa categoria, la divisione tra uomini (50,5%) e donne (49,5%) è molto equilibrata. Seguono, con un distacco notevole, gli impiegati, con 9.418 cessazioni, che costituiscono l'8,1% del totale. Tra gli impiegati, si osserva una maggiore incidenza di cessazioni per le donne, che rappresentano il 56,4% dei casi in questa categoria, contro il 43,6% degli uomini.

<sup>5</sup> Per cessazioni si intendono tutte le cessazioni dei rapporti di lavoro verificatesi nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023).

Le categorie dirigenziali e di quadro sono state toccate in misura molto minore. I quadri hanno registrato 352 cessazioni (0,3% del totale), con una netta prevalenza maschile (79,5% uomini contro 20,5% donne). Similmente, per i dirigenti le cessazioni sono state 254 (0,2% del totale), anche in questo caso con una maggioranza di uomini coinvolti (74,8% contro il 25,2% di donne).

Le interruzioni di rapporti di lavoro si sono registrate anche tra i lavoratori appartenenti alle categorie protette e/o con disabilità, pari allo 0,4% del totale delle uscite. Questa percentuale è notevolmente inferiore alla loro percentuale rispetto alla forza lavoro complessiva (2,9%). Le cessazioni hanno riguardato maggiormente gli uomini per il 65,5% rispetto al 34,5% delle donne.

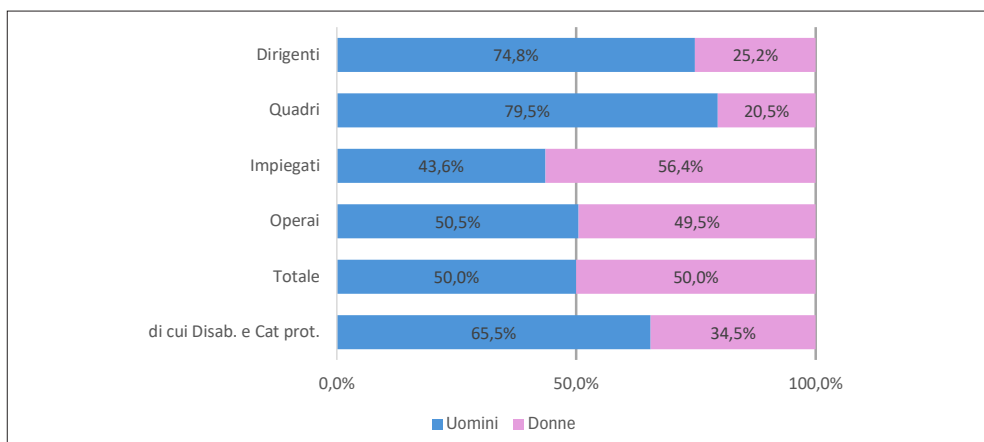
**In sintesi, la stragrande maggioranza delle cessazioni di contratto nel 2023 ha riguardato la categoria degli operai, con una distribuzione di genere pressoché paritaria all'interno di questa categoria. Per gli Impiegati, le cessazioni hanno interessato in misura maggiore le donne. Per Quadri e Dirigenti, le cessazioni hanno riguardato prevalentemente gli uomini, sebbene queste categorie rappresentino una quota molto piccola del totale delle cessazioni. Complessivamente, il numero di cessazioni è stato quasi identico tra uomini e donne nel 2023.**

Tab. 22 - Cessazioni dei contratti per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. cessazioni			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	190	64	254	74,8	25,2	100	0,3	0,1	0,2
Quadri	280	72	352	79,5	20,5	100	0,5	0,1	0,3
Impiegati	4.104	5.314	9.418	43,6	56,4	100	7,1	9,2	8,1
Operai	53.447	52.478	105.925	50,5	49,5	100	92,1	90,6	91,4
<b>Totale</b>	<b>58.021</b>	<b>57.928</b>	<b>115.949</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat prot.	313	165	478	65,5	34,5	100	0,5	0,3	0,4

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali





Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 41 - Cessazioni dei contratti per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

Fra le motivazioni che hanno portato alla risoluzione dei contratti prevale di gran lunga la voce "altro" ovvero non è specificato, che conta 93.333 casi, ossia l'80,5% rispetto al totale delle cessazioni. In questa voce "Altro" si denota una leggera prevalenza femminile (53,1% donne contro 46,9% uomini). In termini di incidenza sul totale delle cessazioni per ciascun genere, "Altro" costituisce l'85,6% di tutte le cessazioni femminili e il 75,4% di quelle maschili, indicando che per le donne questa categoria ha un peso proporzionale ancora maggiore (Tab. 23 e Fig. 42).

Tra le altre motivazioni specificate, la più rilevante è la voce "dimissioni" con 14.672 casi (il 12,7% del totale delle cessazioni) di cui il 62,1% sono da parte degli uomini e il 37,9% delle donne. Le dimissioni rappresentano il 15,7% di tutte le cessazioni maschili e il 9,6% di quelle femminili. L'1,4% delle dimissioni riguarda occupati con figli da 0 a 3 anni (204 casi in totale, 109 uomini e 95 donne); sebbene in termini assoluti siano poche, queste dimissioni "con figli piccoli" rappresentano l'1,7% del totale delle dimissioni femminili e l'1,2% di quelle maschili, suggerendo una leggera maggiore incidenza relativa per le donne.

I licenziamenti individuali costituiscono il 5,1% delle cessazioni totali (5.957 casi) e hanno interessato prevalentemente uomini (65%) rispetto

alle donne (35%). Infatti, i licenziamenti individuali costituiscono il 6,7% del totale delle cessazioni maschili, contro il 3,6% di quelle femminili.

Al contrario, i licenziamenti collettivi, pur essendo numericamente molto inferiori (170 casi, lo 0,1% del totale), hanno coinvolto in misura maggiore le donne (64,7%) rispetto agli uomini (35,3%).

Le risoluzioni consensuali (0,8% del totale) e i pensionamenti (0,7%), così come i prepensionamenti (0,1%), hanno visto una netta prevalenza maschile, rispettivamente per il 72,1%, il 63,4% e il 65,9%. Tuttavia, tutte queste ultime tre categorie rappresentano ciascuna meno dell'1% del totale delle cessazioni.

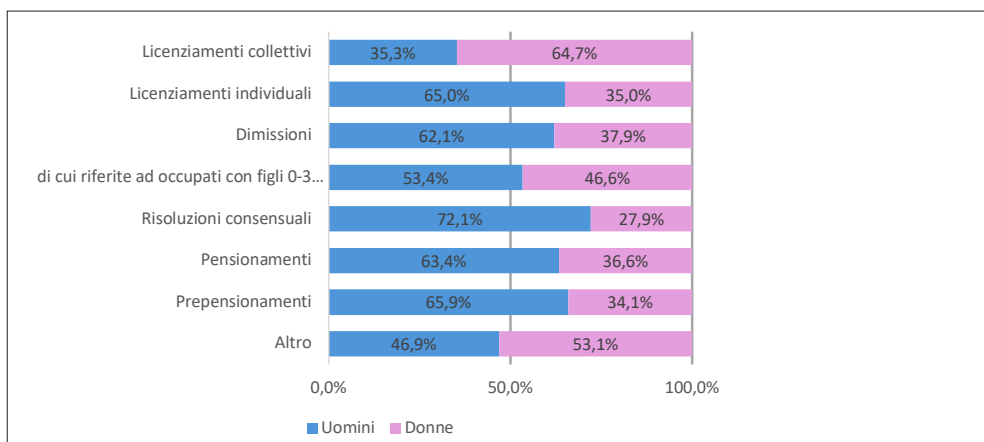
**In sintesi, l'analisi delle motivazioni delle cessazioni indica che la stragrande maggioranza delle cessazioni (oltre l'80%) rientra in una categoria generica "Altro", con una leggera prevalenza femminile. Questa elevata quota limita l'analisi dettagliata delle cause specifiche. Tra le cause specificate, le dimissioni sono le più frequenti, con una prevalenza maschile. Tuttavia, le madri con figli piccoli si dimettono con una frequenza proporzionalmente maggiore rispetto ai padri con figli piccoli.**

**Gli uomini sono più soggetti a licenziamenti individuali, risoluzioni consensuali e uscite per pensionamento/prepensionamento. Le donne sono state proporzionalmente più colpite dai licenziamenti collettivi.**

Tab. 23 – Cessazioni dei contratti per tipologia di cessazione e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Tipo di cessazione	n. cessazioni			% per genere			% per tipologia		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Licenziamenti collettivi	60	110	170	35,3	64,7	100	0,1	0,2	0,1
Licenziamenti individuali	3.874	2.083	5.957	65,0	35,0	100	6,7	3,6	5,1
Dimissioni	9.108	5.564	14.672	62,1	37,9	100	15,7	9,6	12,7
<i>di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni</i>	<i>109</i>	<i>95</i>	<i>204</i>	<i>53,4</i>	<i>46,6</i>	<i>100</i>	<i>1,2</i>	<i>1,7</i>	<i>1,4</i>
Risoluzioni consensuali	633	245	878	72,1	27,9	100	1,1	0,4	0,8
Pensionamenti	491	284	775	63,4	36,6	100	0,8	0,5	0,7
Prepensionamenti	108	56	164	65,9	34,1	100	0,2	0,1	0,1
Altro	43.747	49.586	93.333	46,9	53,1	100	75,4	85,6	80,5
<b>Totale</b>	<b>58.021</b>	<b>57.928</b>	<b>115.949</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 42 - Cessazioni dei contratti per genere e tipologia di cessazione. Anno 2023 (valori percentuali)

### 8.13 Le trasformazioni dei contratti

L'analisi dei dati sulla trasformazione dei contratti mette in luce alcune tendenze significative. Si nota che su 13.112 trasformazioni contrattuali, queste hanno coinvolto maggiormente gli uomini rispetto alle donne, rappresentando il 56,2% del totale rispetto al 43,8% delle donne (Tab. 24 e Fig. 43).

La tipologia di trasformazione dei contratti più frequente è il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato pari al 65,1% di tutte le trasformazioni. Questo tipo di stabilizzazione ha interessato più gli uomini (5.146 casi, il 60,3% di questa specifica trasformazione) rispetto alle donne (3.392 casi, il 39,7%). Per entrambi i generi, questa rappresenta la trasformazione più comune: per gli uomini, il 69,8% di tutte le loro trasformazioni contrattuali è di questo tipo, mentre per le donne la percentuale è del 59,1%.

La seconda trasformazione più comune è il passaggio da part-time a tempo pieno, che rappresenta il 24,5% del totale (3.212 casi). Anche in questo caso, gli uomini (53,6% di questo tipo di passaggio) sono leggermente più numerosi delle donne (46,4%). Questa trasformazione

verso un orario pieno incide per il 23,4% sul totale delle trasformazioni maschili e per il 25,9% su quelle femminili, mostrando un'incidenza proporzionale simile per entrambi i generi.

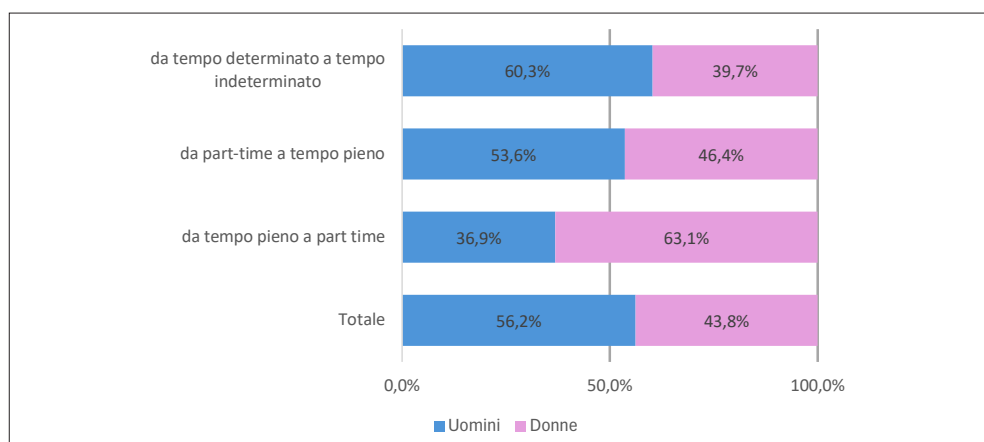
Infine, la trasformazione dei contratti da tempo pieno a part-time è la meno frequente, rappresentando il 10,4% del totale delle trasformazioni. Qui la dinamica di genere si inverte nettamente: sono le donne ad essere interessate in misura significativamente maggiore da questa riduzione d'orario, costituendo il 63,1% dei casi contro il 36,9% degli uomini. Questa trasformazione ha un peso significativamente più alto sul complesso delle trasformazioni subite dalle donne (15,0%) rispetto agli uomini (6,8%).

**In sintesi, i dati mostrano una chiara tendenza verso la stabilizzazione e l'incremento dell'orario di lavoro (l'89,6% di tutte le trasformazioni sono verso il tempo pieno, da contratti a termine o da part-time), e questo fenomeno positivo coinvolge maggiormente gli uomini in termini assoluti. Tuttavia, quando si verifica una riduzione dell'orario lavorativo (da tempo pieno a part-time), questa riguarda in modo preponderante le lavoratrici, sia in termini assoluti sia come incidenza percentuale sul totale delle trasformazioni che interessano ciascun genere.**

Tab. 24 – Trasformazioni contrattuali registrate per genere e tipologia. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Tipo di trasformazione	n. trasformazioni			% per genere			% per tipologia.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
da tempo determinato a tempo indeterminato	5.146	3.392	8.538	60,3	39,7	100	69,8	59,1	65,1
da part-time a tempo pieno	1.723	1.489	3.212	53,6	46,4	100	23,4	25,9	24,5
da tempo pieno a part time	503	859	1.362	36,9	63,1	100	6,8	15,0	10,4
<b>Totale</b>	<b>7.372</b>	<b>5.740</b>	<b>13.112</b>	<b>56,2</b>	<b>43,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

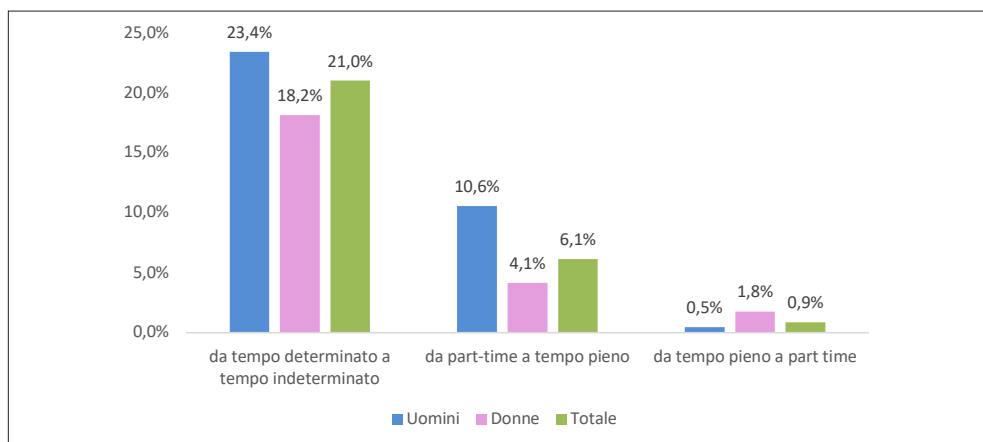


Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 43 - Trasformazioni contrattuali registrate per genere e tipologia. Anno 2023 (valori percentuali)

Una misura più precisa dell'incidenza di ciascun tipo di trasformazione sulla rispettiva popolazione di occupati che possiedono ogni rapporto di lavoro è data dal tasso di trasformazione, ovvero dal rapporto fra il numero di trasformazioni relativo ad una tipologia rispetto alla popolazione di riferimento pertinente di partenza.

L'analisi dei tassi di trasformazione conferma e quantifica alcune tendenze importanti. La stabilizzazione dei contratti a termine è un fenomeno rilevante, con tassi più elevati per gli uomini al 23,4% mentre per le donne sono il 18,2%. Il passaggio da part-time a tempo pieno è meno frequente e anche in questo caso si osserva un tasso di trasformazione più elevato per gli uomini (10,6%) rispetto alle donne (4,1%). Al contrario, la riduzione dell'orario da tempo pieno a part-time, sebbene minoritaria in assoluto, è richiesta più frequentemente dalle lavoratrici (1,8%) rispetto ai lavoratori uomini (0,5%) (Fig. 44).



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 44 - Tassi di trasformazioni per tipologia di trasformazione e genere. Anno 2023 (valori percentuali)

Analizzando la trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato nell'ottica della categoria professionale vediamo che la stragrande maggioranza di queste stabilizzazioni (circa il 75%) ha interessato gli operai, dove gli uomini hanno beneficiato maggiormente (67,2%). La seconda categoria più coinvolta è quella degli impiegati (circa il 24%), ma qui la dinamica di genere si inverte: sono state le donne (61,2%) a beneficiare maggiormente di questa stabilizzazione. Per i quadri, le stabilizzazioni sono state poche e hanno riguardato quasi esclusivamente gli uomini (90%), mentre per i dirigenti sono state esigue, con una leggera prevalenza maschile (Tab. 25 e Fig. 45).

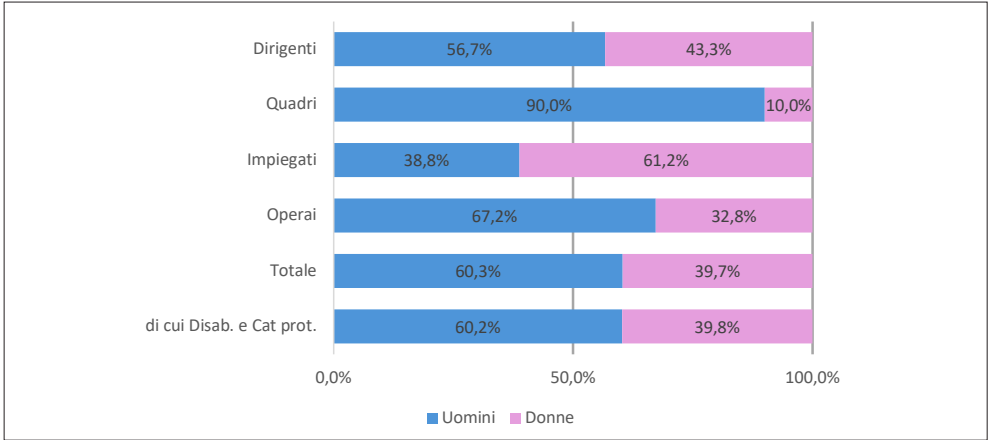
Infine, per i lavoratori disabili e/o appartenenti alle categorie protette si sono registrate 133 trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato. La distribuzione di genere in questo gruppo (60,2% uomini, 39,8% donne) rispecchia quella generale osservata per questo tipo di trasformazione.

**In breve, la stabilizzazione da determinato a tempo pieno riguarda principalmente gli Operai, con un vantaggio maschile, ma per la categoria Impiegati sono le donne a ottenere più frequentemente questo tipo di miglioramento contrattuale.**

Tab. 25 - Trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. trasformazioni			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	34	26	60	56,7	43,3	100	0,7	0,8	0,7
Quadri	9	1	10	90,0	10,0	100	0,2	0,0	0,1
Impiegati	803	1.269	2.072	38,8	61,2	100	15,6	37,4	24,3
Operai	4.300	2.096	6.396	67,2	32,8	100	83,6	61,8	74,9
<b>Totale</b>	<b>5.146</b>	<b>3.392</b>	<b>8.538</b>	<b>60,3</b>	<b>39,7</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	80	53	133	60,2	39,8	100	1,6	1,6	1,6

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

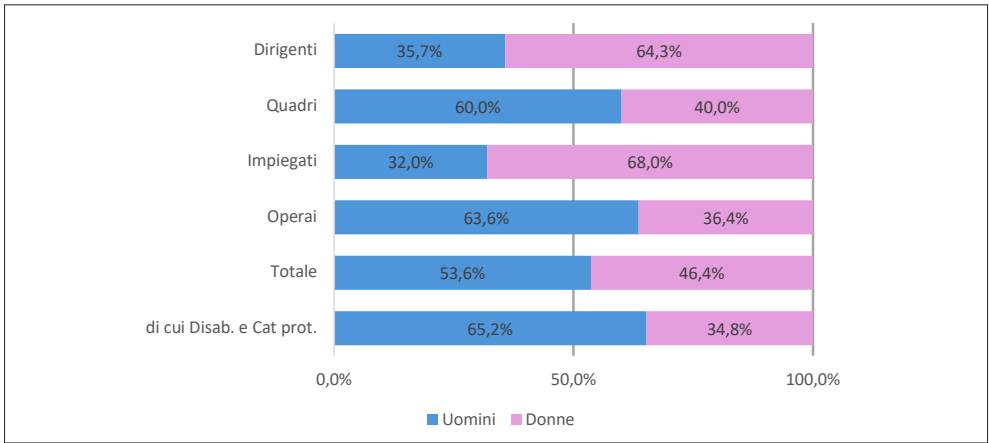
Fig. 45 - Trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

La maggior parte del cambiamento da part-time a tempo pieno ha riguardato la categoria degli operai (68%), dove gli uomini sono stati i principali beneficiari (63,6%). Anche tra i quadri hanno prevalso gli uomini. Al contrario, tra i dirigenti e, in modo molto marcato, tra gli impiegati, sono state le donne a passare più frequentemente da part-time a tempo pieno (rispettivamente 64,3% e 68% dei casi in queste categorie). Per le lavoratrici, infatti, l'aumento a tempo pieno è un fenomeno quasi equamente distribuito tra la qualifica operaia (53,4%) e quella degli impiegati (45,6%) (Tab. 26 e Fig. 46).

Tab. 26 - Trasformazioni contrattuali da part-time a tempo pieno per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. trasformazioni			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5	9	14	35,7	64,3	100	0,3	0,6	0,4
Quadri	9	6	15	60,0	40,0	100	0,5	0,4	0,5
Impiegati	319	679	998	32,0	68,0	100	18,5	45,6	31,1
Operai	1.390	795	2.185	63,6	36,4	100	80,7	53,4	68,0
<b>Totale</b>	<b>1.723</b>	<b>1.489</b>	<b>3.212</b>	<b>53,6</b>	<b>46,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	30	16	46	65,2	34,8	100	1,7	1,1	1,4

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 46 – Trasformazioni contrattuali da tempo part time a tempo pieno per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

Queste ultime trasformazioni hanno riguardato anche i disabili e/ o appartenenti a categorie protette, per l'1,4% delle trasformazioni da part-time a tempo pieno, con una prevalenza maschile (65,2% uomini).

**In conclusione, i dati sulle trasformazioni da contratti part-time a tempo pieno mostrano che, a livello complessivo, gli uomini beneficiano leggermente di più di questo tipo di aumento orario. La maggior parte di queste transizioni avviene nella categoria operaia, dove la preva-**



**lenza maschile è evidente. Tuttavia, la categoria impiegatizia, che rappresenta quasi un terzo di questi passaggi, mostra una dinamica opposta, con un numero decisamente superiore di donne che riescono a trasformare il proprio contratto da part-time a tempo pieno. Questo evidenzia l'importanza del settore impiegatizio come ambito specifico di miglioramento contrattuale orario per le donne. Le categorie dirigenziali e quadro sono toccate solo marginalmente da questo fenomeno.**

La riduzione dell'orario di lavoro, ossia da tempo pieno a part time si concentra prevalentemente tra gli impiegati e gli operai (53,4% per i primi e 45,7% per i secondi). All'interno della categoria impiegati, la transizione a part-time è un fenomeno marcatamente femminile, con il 74% dei casi. Anche tra i dirigenti, seppure con numeri esigui, sono quasi esclusivamente le donne a registrare la riduzione oraria. Tra gli operai, la distribuzione è più equilibrata, con una leggera prevalenza femminile. Fa eccezione la categoria dei quadri, dove sono stati principalmente gli uomini, seppur pochi in assoluto, a passare al part-time (Tab. 27 e Fig. 47).

Considerando i generi separatamente, per gli uomini la riduzione d'orario avviene più frequentemente se sono operai, mentre per le donne avviene più spesso se sono impiegate. Infine, anche nel piccolo gruppo di lavoratori con disabilità e appartenenti a categorie protette che hanno riduzione d'orario (2,1%), le donne sono state più numerose.

In sostanza, il passaggio da tempo pieno a part-time è una scelta o necessità che riguarda principalmente le donne, soprattutto se impiegate, sebbene si osservi anche tra gli operai di entrambi i sessi in modo più bilanciato.

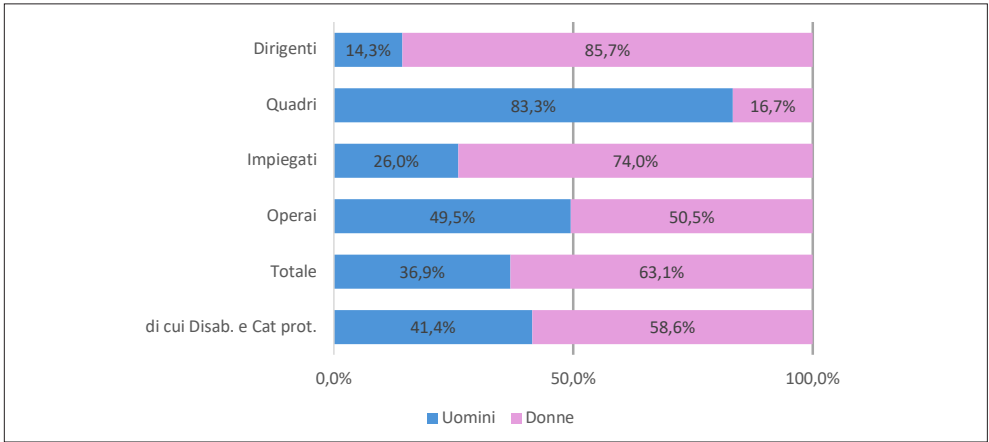
**In conclusione, i dati sulle trasformazioni contrattuali da tempo pieno a part-time evidenziano che sono principalmente le donne a optare per una riduzione dell'orario lavorativo, costituendo quasi i due terzi del totale dei casi. La categoria impiegatizia è quella che incide maggiormente su questo fenomeno, con una netta preponderanza di donne che effettuano tale passaggio. Nella categoria operaia, la seconda per numero di trasformazioni di questo tipo, la distribuzione tra uomini e donne è invece quasi bilanciata. Per gli uomini che riducono**

**l'orario, la categoria operaia è quella di principale provenienza. Le categorie dirigenziali e quadro sono solo marginalmente interessate da queste dinamiche, mostrando però andamenti di genere opposti al loro interno.**

Tab. 27 – Trasformazioni contrattuali da tempo pieno a part time per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. trasformazioni			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1	6	7	14,3	85,7	100	0,2	0,7	0,5
Quadri	5	1	6	83,3	16,7	100	1,0	0,1	0,4
Impiegati	189	538	727	26,0	74,0	100	37,6	62,6	53,4
Operai	308	314	622	49,5	50,5	100	61,2	36,6	45,7
<b>Totale</b>	<b>503</b>	<b>859</b>	<b>1.362</b>	<b>36,9</b>	<b>63,1</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	12	17	29	41,4	58,6	100	2,4	2,0	2,1

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 47 - Trasformazioni contrattuali da tempo pieno a part time per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

**In sintesi, il confronto diretto evidenzia un movimento complessivamente maggiore verso il tempo pieno piuttosto che verso il part-time. Gli uomini beneficiano di più del passaggio da part-time a tempo pieno, soprattutto nella categoria operaia. Le donne, pur partecipan-**

do anch'esse a questo flusso positivo (principalmente nella categoria impiegatizia), sono coinvolte in misura molto più significativa degli uomini nella riduzione dell'orario da tempo pieno a part-time, ancora una volta con un ruolo centrale della categoria impiegatizia. Questo suggerisce che, sebbene ci sia una tendenza generale all'aumento dell'orario, le dinamiche di genere e le categorie professionali influenzano profondamente chi e come sperimenta queste trasformazioni, con le donne che più frequentemente modulano l'impegno lavorativo verso il part-time, soprattutto se impiegate.

## 8.14 La formazione svolta

Lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti sono fondamentali per garantire la crescita individuale e il successo organizzativo. In quest'ottica, le attività di formazione assumono un ruolo strategico, servendo anche per evitare disparità e facilitare le progressioni di carriera.

I dipendenti che hanno partecipato ad attività di formazione sono 77.836, con una prevalenza maschile (62% uomini, 38% donne) (Tab. 28 e Fig. 48). Il tasso di partecipazione generale è stato del 37,2% (38,7% per gli uomini, 34,9% per le donne), indicando che gli uomini hanno avuto una propensione leggermente superiore a partecipare (Fig. 49). Il volume totale di ore di formazione erogate ammonta ad oltre 3 milioni, e anche qui la componente maschile è predominante, coprendo il 73,5% del monte ore, contro il 26,5% delle donne (Tab. 29 e Fig. 50). Questo divario è più marcato rispetto alla semplice numerosità dei partecipanti, ed è ulteriormente confermato dalla media di ore di formazione per partecipante: 46,9 ore per gli uomini contro le 27,6 ore per le donne, con una media generale di 39,5 ore (Fig. 51).

Con riferimento alla categoria professionale: i dirigenti mostrano un buon tasso di partecipazione (52%, bilanciato tra uomini e donne), ma sono destinatari di un minor numero di ore di formazione per partecipante (23,9 ore in media), con gli uomini che beneficiano di una formazione leggermente più lunga.

I quadri si distinguono per il tasso di partecipazione più elevato pari al 71,1% (71,4% per gli uomini e 70,4% per le donne) e per la maggio-

re intensità formativa, ricevendo in media 60,5 ore per partecipante, dato molto equilibrato tra i generi.

La categoria degli impiegati vede una partecipazione equilibrata tra gli uomini (50,1%) e le donne (49,9%), ma con un tasso di partecipazione più alta per gli uomini (49,7% vs 44,7% delle donne). Tuttavia, gli uomini impiegati ricevono una formazione significativamente più intensiva (45,8 ore per partecipante) rispetto alle donne impiegate (31,5 ore). La maggior parte delle ore di formazione erogate alle donne si concentra in questa categoria. Gli operai costituiscono il gruppo più numeroso di partecipanti alla formazione (oltre il 55,7% del totale) e assorbono la maggior parte del monte ore di formazione complessivo (55,5%). Tuttavia, il loro tasso di partecipazione è il più basso tra le categorie (31,3%), con gli uomini (33,6%) che partecipano più delle donne (27,1%). La disparità di genere è particolarmente evidente nell'intensità della formazione: gli uomini operai ricevono in media 47,2 ore di formazione, più del doppio rispetto alle donne operaie (21,5 ore). La stragrande maggioranza delle ore di formazione maschili è destinata a questa categoria.

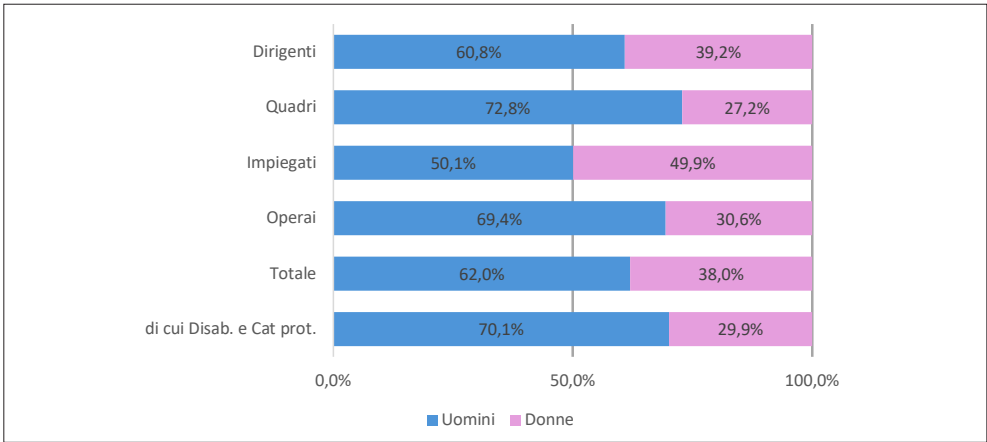
Per quanto riguarda i dipendenti con disabilità e appartenenti a categorie protette, il 33,1% di essi ha partecipato a formazione (tasso leggermente inferiore alla media generale), con una maggiore partecipazione maschile. Questi lavoratori hanno ricevuto in media 37,9 ore di formazione per partecipante, con un divario di genere nell'intensità meno pronunciato rispetto alla media generale.

**In sintesi, la formazione ha visto una partecipazione maschile leggermente superiore, ma soprattutto una netta preponderanza maschile nel volume e nell'intensità (ore per partecipante) della formazione ricevuta. I Quadri emergono come la categoria con la più alta adesione e intensità formativa. Per gli impiegati e, in modo marcato, per gli Operai, pur essendo i gruppi più numerosi a partecipare, le donne ricevono una formazione significativamente meno intensiva rispetto ai colleghi uomini.**

Tab. 28 - Partecipanti alla formazione per categoria professionale e genere.  
Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

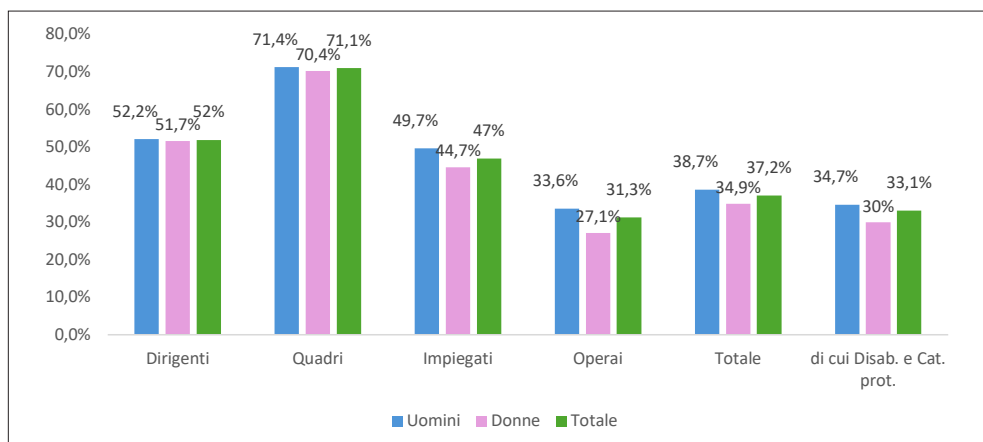
Categoria professionale	n. partecipanti			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1.180	761	1.941	60,8	39,2	100	2,4	2,6	2,5
Quadri	2.218	829	3.047	72,8	27,2	100	4,6	2,8	3,9
Impiegati	14.756	14.700	29.456	50,1	49,9	100	30,6	49,7	37,8
Operai	30.096	13.296	43.392	69,4	30,6	100	62,4	44,9	55,7
<b>Totale</b>	<b>48.250</b>	<b>29.586</b>	<b>77.836</b>	<b>62,0</b>	<b>38,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	1.424	606	2.030	70,1	29,9	100	3,0	2,0	2,6

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 48 - Partecipanti alla formazione per genere e categoria professionale.  
Anno 2023 (valori percentuali)



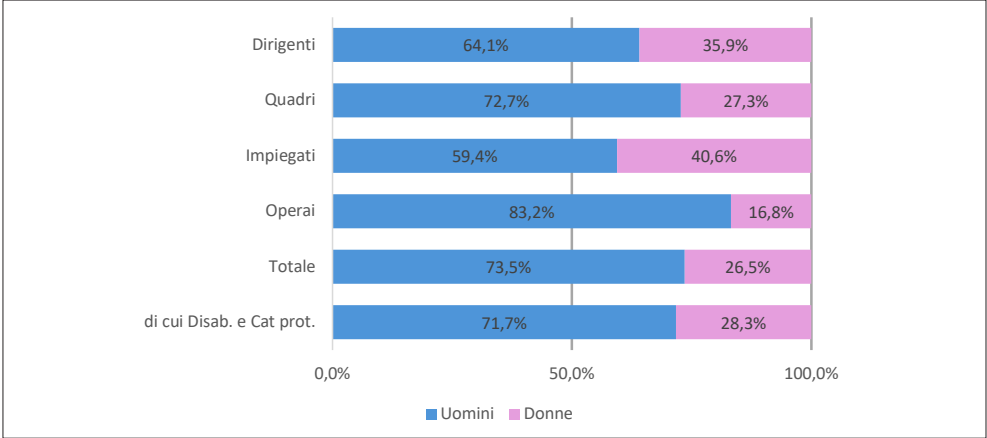
Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 49 - Partecipanti alla formazione sul totale occupati per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori percentuali)

Tab. 29 - Ore di formazione frequentate per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

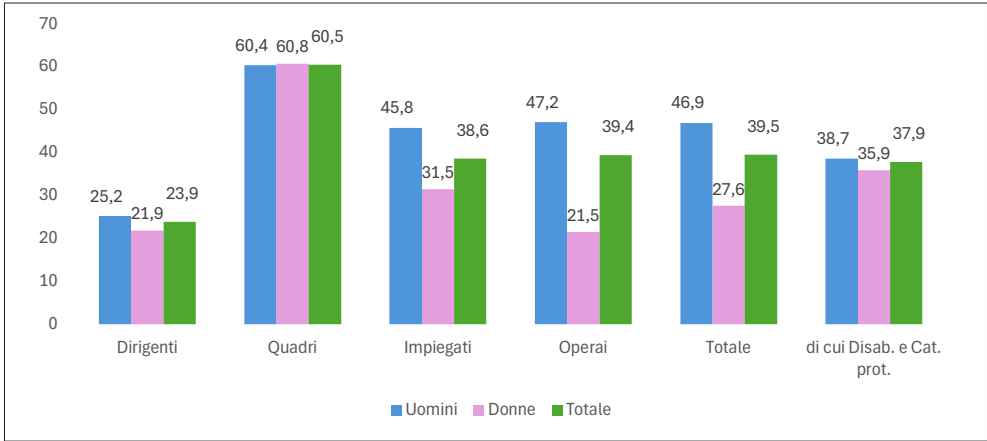
Categoria professionale	N. ore			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	29.704	16.640	46.344	64,1	35,9	100	1,3	2,0	1,5
Quadri	133.985	50.393	184.378	72,7	27,3	100	5,9	6,2	6,0
Impiegati	675.699	462.553	1.138.252	59,4	40,6	100	29,9	56,7	37,0
Operai	1.421.801	286.170	1.707.971	83,2	16,8	100	62,9	35,1	55,5
<b>Totale</b>	<b>2.261.189</b>	<b>815.756</b>	<b>3.076.945</b>	<b>73,5</b>	<b>26,5</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	55.113	21.733	76.846	71,7	28,3	100	2,4	2,7	2,5

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 50 - Ore di formazione frequentate per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 51 - Ore di formazione frequentate per partecipante, per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori pro capite)

## 8.15 I processi di reclutamento e la selezione in fase di assunzione

L'analisi delle pratiche aziendali relative ai processi di selezione, reclutamento e alle modalità di accesso alla qualificazione professionale e manageriale fornisce indicazioni molto utili sulle politiche delle imprese a favore della gestione e lo sviluppo del capitale umano. Le aziende potevano selezionare più di una pratica fra le diverse modalità proposte per ciascuna area, indicando quindi un possibile approccio multi-strumento, pertanto i dati percentuali illustrano il maggior utilizzo di una data modalità.

La modalità maggiormente preferita e ricorrente fra quelle indicate dalle imprese per i processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione sono la valutazione dei curricula vitae, scelta dall'81,5% delle aziende, e l'intervista/colloquio, adottata dall'81%. Questo evidenzia una forte aderenza a metodi tradizionali e consolidati per l'individuazione e la valutazione dei candidati. L'utilizzo dei social network per il reclutamento si attesta al 20,6%, mentre metodi come i programmi di reclutamento con scuole/università (17,0%), le fiere del lavoro (6,4%) o le prove attitudinali (9,3%) sono meno comuni (Fig. 52).

Nelle procedure per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione, il criterio della specifica competenza acquisita è il più utilizzato (60,2%), seguito dall'anzianità di servizio (50,6%) e dalla valutazione della performance (41,3%) e i titoli acquisiti (33,7%). Meno frequente è il ricorso ad esami o concorsi interni (3,2%).

Per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo strumento più adottato è la flessibilità oraria in entrata e uscita (67,9%). Seguono, con una diffusione minore, lo smart working (22,6%) o altre forme di lavoro da remoto (22,7%), la concessione di congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori (22,6%) e la banca delle ore (18,5%). Misure di supporto più dirette alla famiglia, come contributi per asili nido o attività extrascolastiche per i figli, sono invece molto meno diffuse (attorno al 2%), e i servizi di supporto alla genitorialità come nidi aziendali sono quasi assenti (0,9%).

Riguardo alle politiche per un ambiente di lavoro inclusivo, la presenza di un Codice di Condotta (eventualmente con un consigliere di fiducia) è dichiarata dal 23,1% delle aziende. Altre iniziative comuni



includono la mensa aziendale (20,2%) e le attività ricreative extra-lavorative (19,1%). Figure specifiche come il *Diversity Manager* (2,4%) o il *Disability Manager* (1,3%) sono ancora poco presenti.

Infine, per i criteri adottati per le progressioni di carriera, la valutazione della performance è il criterio predominante (58,1%), seguita dalla formazione specifica (48,5%). Anche in questo caso, esami e concorsi interni sono poco utilizzati (3,2%).

**In sintesi, emerge un quadro dove i processi di reclutamento si basano solidamente sull'analisi dei CV e sui colloqui. L'accesso alla qualificazione e formazione valorizza le competenze già acquisite e l'anzianità. Per la conciliazione vita-lavoro, la flessibilità oraria è la misura più comune, mentre lo smart working, pur presente, non è ancora la norma. Le politiche per un ambiente inclusivo sono variegate, con un focus su codici di condotta e benessere generale, ma figure specialistiche come i manager per la diversità o disabilità sono ancora poco diffuse. Infine, le progressioni di carriera sono guidate principalmente dalla valutazione delle performance e dalla formazione specifica. Si nota una tendenza a utilizzare strumenti tradizionali in molte aree (es. reclutamento, progressione di carriera), affiancati da una crescente attenzione, seppur con diffusione variabile, a temi come la conciliazione e l'inclusione.**

Processo	Modalità	N. scelte	%
Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione	Valutazione di c.v.	975	81,5%
	Intervista/colloquio	969	81,0%
	Social Network	246	20,6%
	Programmi di reclutamento tramite scuola o università	204	17,0%
	Prove attitudinali o di abilità	111	9,3%
	Fiere del lavoro	77	6,4%
	Altro	65	5,4%
	Concorso o altra procedura selettiva pubblica	46	3,8%
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione	Specifica competenza acquisita	721	60,2%
	Anzianità di servizio	606	50,6%
	Valutazione della performance	494	41,3%
	Titoli acquisiti	403	33,7%
	Colloquio motivazionale	327	27,3%
	Altro	47	3,9%
	Esami o concorsi interni	38	3,2%
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Flessibilità oraria in entrata e uscita	813	67,9%
	Smart working o altre forme di lavoro da remoto	272	22,7%
	Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori	270	22,6%
	Banca delle ore	222	18,5%
	Facilitazioni al trasferimento di sede	127	10,6%
	Altro	124	10,4%
	Bonus nascita	60	5,0%
	Contributi o convenzioni per asili nido	25	2,1%
	Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti	25	2,1%
	Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.)	11	0,9%
	Altro	331	27,7%
Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo	Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia	276	23,1%
	Mensa aziendale	242	20,2%
	Attività ricreative e culturali extra lavorative	229	19,1%
	Sportelli di ascolto/supporto psicologico	178	14,9%
	Servizi di navetta	85	7,1%
	Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi	61	5,1%
	Mobility manager	39	3,3%
	Diversity manager	29	2,4%
	Disability manager	15	1,3%
	Maggiordomo aziendale	2	0,2%
Criteri adottati per le progressioni di carriera	Valutazione delle performance	695	58,1%
	Formazione specifica	581	48,5%
	Altro	54	4,5%
	Esami e concorsi interni	38	3,2%

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 52 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale delle aziende. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

## 8.16 Le ore lavorate e la retribuzione annua

Fondamentale per capire la portata dell'attività lavorativa complessiva dei dipendenti, al di là delle singole forme contrattuali, è l'analisi delle ore effettivamente prestate.

Dall'analisi delle ore prestate degli occupati alle dipendenze emerge un quadro chiaro della struttura occupazionale dell'impresa, caratterizzato da alcune tendenze molto nette. Innanzitutto, si osserva un forte sbilanciamento di genere: su un totale di 400 milioni di ore, quasi il 70% sono state prestate da lavoratori uomini contro il 30% delle lavoratrici. La stragrande maggioranza delle ore lavorate proviene dalla categoria degli operai, che da sola costituisce il 70% di tutte le ore lavorate nelle aziende. Seguono gli impiegati con il 26,7%. Le categorie di vertice, dirigenti e quadri, rappresentano invece una frazione minore del monte ore complessivo (Tab. 30 e Fig. 53).

All'interno di queste diverse aree professionali, la distribuzione di genere varia in modo significativo. Per i dirigenti, le ore prestate da uomini (54,7%) e donne (45,3%) sono relativamente bilanciate, con una quota oraria femminile proporzionalmente più alta rispetto alla loro numerosità in questa categoria (2,5% contro l'1,3% degli uomini). Per i quadri, le ore lavorate dagli uomini predominano nettamente su quelle femminili, ossia il 73,6% (26,4% per le donne), in linea con la loro rappresentanza. Tra gli impiegati, gli uomini contribuiscono per il 58,4% delle ore e le donne per il 41,6%; in questo caso, la quota oraria maschile è superiore alla loro numerosità percentuale nella categoria, mentre quella femminile è inferiore, riflettendo l'alta incidenza del part-time femminile. Questo divario è ancora più pronunciato per gli operai, dove il 74,2% delle ore lavorate è degli uomini e solo il 25,8% delle donne, a fronte di una presenza femminile nella categoria operaia più consistente in termini di numero di addette. Di conseguenza, il 74,5% di tutte le ore lavorate dagli uomini è riconducibile ad operai e il 22,3% ad impiegati. Per le donne, il 59,5% del loro monte ore proviene da operaie e il 36,6% da impiegate.

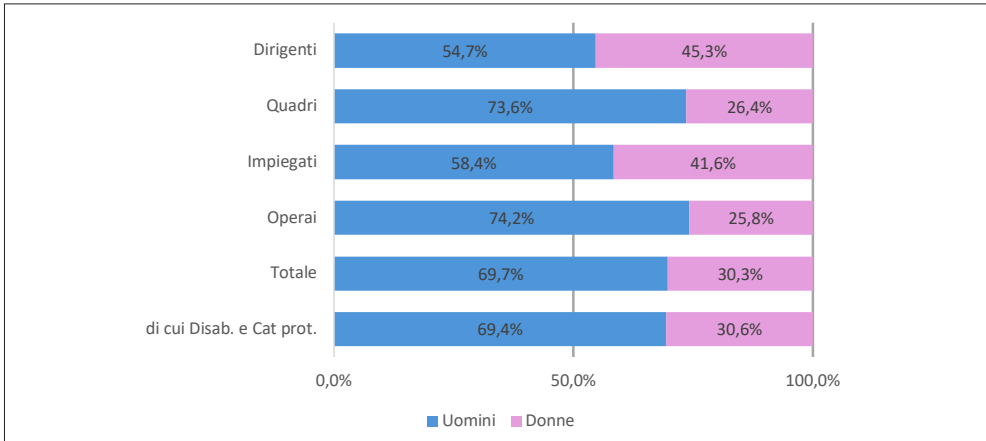
Infine, i dipendenti con disabilità hanno contribuito per il 2,4% del monte ore totale, con una ripartizione interna che vede il 69,4% delle ore prestate da uomini e il 30,6% da donne.

In sintesi, il volume totale di ore lavorate è sostenuto per circa il 70% dagli uomini. La maggior parte di queste ore, sia per gli uomini che per le donne, si concentra nella categoria operaia, dove la presenza maschile in termini di ore è particolarmente dominante. Nella categoria impiegatizia, che rappresenta la seconda figura per maggior volume di ore, il contributo femminile è più sostanziale e rappresenta una quota importante del monte ore lavorativo delle donne. Nelle categorie dirigenziali e quadro, il volume di ore è minore, con una prevalenza maschile, sebbene per i dirigenti le donne contribuiscano con una quota di ore proporzionalmente più rilevante rispetto al loro monte ore totale.

Tab. 30 - Ore lavorate per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. ore lavorate			% per genere			% per categoria prof.		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3.656.863	3.030.981	6.687.844	54,7	45,3	100	1,3	2,5	1,7
Quadri	5.017.872	1.796.407	6.814.279	73,6	26,4	100	1,8	1,5	1,7
Impiegati	62.319.803	44.357.263	106.677.066	58,4	41,6	100	22,3	36,6	26,7
Operai	207.937.523	72.166.667	280.104.190	74,2	25,8	100	74,5	59,5	70,0
<b>Totale</b>	<b>278.932.061</b>	<b>121.351.318</b>	<b>400.283.379</b>	<b>69,7</b>	<b>30,3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	6.699.785	2.949.452	9.649.237	69,4	30,6	100	2,4	2,4	2,4

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

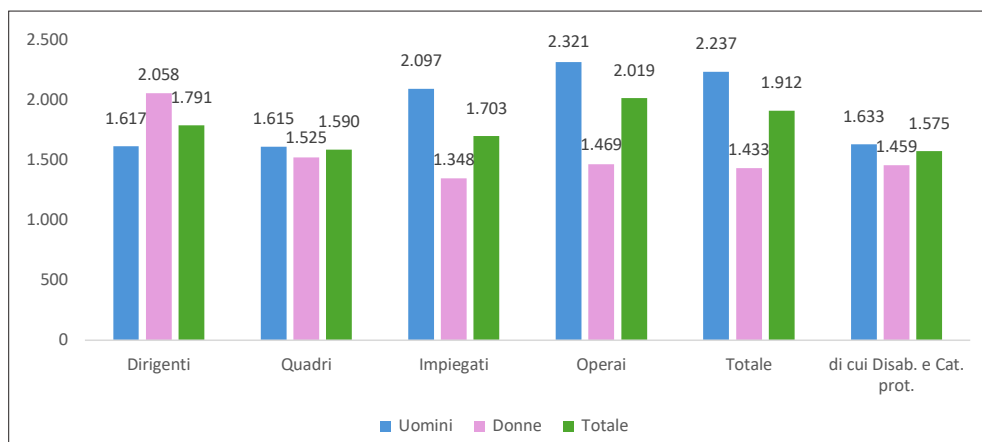
Fig. 53 - Ore lavorate per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

Per comprendere l'effettivo impegno lavorativo medio e l'impatto reale delle diverse modalità orarie sulla "giornata lavorativa tipo" di uomini e donne nelle varie professioni vediamo che un dipendente ha lavorato in media 1.912 ore. Emerge però una profonda differenza di genere: gli uomini hanno lavorato in media 2.237 ore, mentre le donne si sono attestate su una media di 1.433 ore. Questo divario sostanziale riflette in modo diretto e quantitativo l'impatto della maggiore diffusione del lavoro part-time tra le donne (Fig. 54).

Tra i dirigenti, si registra un dato particolarmente interessante e in controtendenza: le donne dirigenti hanno lavorato in media 2.056 ore, un monte ore significativamente superiore a quello dei colleghi uomini dirigenti (1.617 ore). Il valore medio della categoria dirigenziale è di 1.792 ore. Per i quadri, gli uomini lavorano in media leggermente di più (1.615 ore) rispetto alle donne (1.525 ore), con una media di categoria di 1.590 ore, la più bassa tra tutte le categorie. Nella categoria degli impiegati, il divario di genere si accentua: gli uomini hanno lavorato in media 2.097 ore, contro le 1.348 ore delle donne. La media per gli impiegati è di 1.703 ore. Gli operai sono la categoria con il monte ore pro capite medio più elevato (2.019 ore). Anche qui il divario di genere è molto marcato: gli uomini operai lavorano in media 2.321 ore (il valore più alto di tutte le categorie professionali), mentre le donne operaie lavorano in media 1.469 ore.

Infine, per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette, il monte ore pro capite medio è di 1.575 ore, inferiore alla media generale. Anche in questo gruppo, gli uomini (1.631 ore) lavorano in media più ore delle donne (1.459 ore).

**In sintesi, il calcolo delle ore lavorate pro capite conferma e quantifica in modo incisivo il minor carico orario medio delle lavoratrici rispetto ai lavoratori uomini, una diretta conseguenza della prevalenza del part-time femminile. Fa eccezione la categoria dei Dirigenti, dove le donne mostrano un impegno orario medio superiore agli uomini. Gli Operai, spinti soprattutto dalla componente maschile, registrano complessivamente l'intensità lavorativa media più alta. Questo tipo di analisi è cruciale per comprendere l'effettivo apporto lavorativo individuale e le disparità esistenti.**



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 54 - Ore lavorate pro capite per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori pro capite)

All'interno del volume complessivo delle ore lavorate sono incluse le ore straordinario di lavoro, svolte oltre l'orario contrattuale/standard. Le ore di straordinario possono dare indicazioni sull'intensità lavorativa e sulle esigenze produttive che richiedono un impegno supplementare.

Complessivamente, sono state registrate oltre 15 milioni di ore di straordinario. Questo volume di lavoro supplementare è stato svolto in maniera preponderante dagli uomini, che hanno registrato l'87,4% del totale delle ore di straordinario, mentre le donne solo il 12,6% (Tab. 31 e Fig. 55).

Tale marcata disparità di genere si riflette anche nell'incidenza dello straordinario sul monte ore lavorate individuali: in media, il 3,8% di tutte le ore lavorate è costituito da straordinario, ma questa percentuale sale al 4,8% per gli uomini, mentre per le donne si attesta all'1,6%. Gli uomini, quindi, non solo effettuano più ore di straordinario in termini assoluti, ma lo fanno anche con una frequenza relativa tre volte superiore rispetto alle colleghe (Tab. 32).

La stragrande maggioranza del volume di ore di straordinario proviene dalla categoria degli operai per l'89%. Seguono, con ampio distacco, gli impiegati (10,5%). Per dirigenti e quadri, il ricorso allo straordinario è molto contenuto (rispettivamente 0,2% e 0,3% del totale).

Anche all'interno delle singole categorie, le ore di straordinario sono prevalentemente degli uomini, in particolare tra gli operai l'89,5% delle ore di straordinario sono appartenenti al genere maschile.

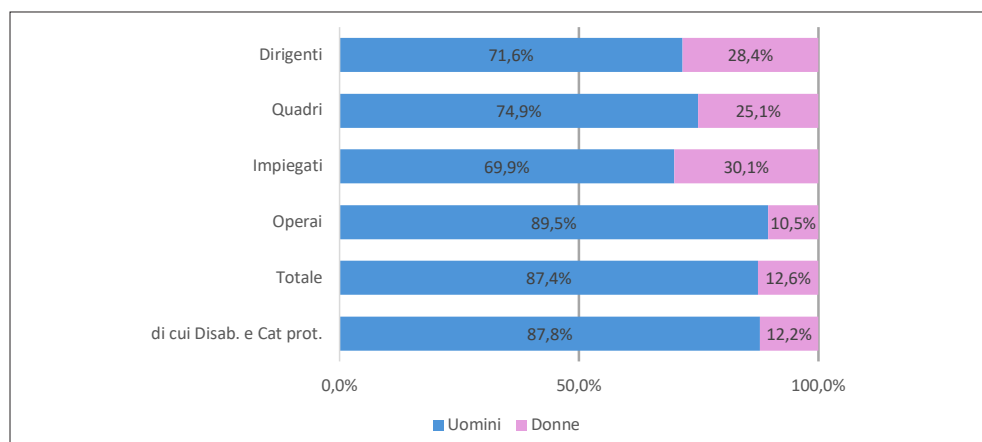
L'analisi dell'incidenza dello straordinario sul totale delle ore lavorate per quella categoria conferma queste dinamiche. Gli Operai sono la categoria con la più alta incidenza di straordinario (4,8% del loro tempo di lavoro), con un picco per gli uomini operai (5,8%, contro il 2% delle donne operaie). Per gli Impiegati, l'incidenza è più bassa (1,5%), ma anche qui gli uomini (1,8%) superano le donne (1,1%). Per Dirigenti e Quadri lo straordinario rappresenta una frazione minima delle ore lavorate (0,5% per i primi e 0,8% per i secondi, sebbene anche in questi ruoli gli uomini registrino tassi leggermente superiori.

Infine, i lavoratori con disabilità e appartenenti alle categorie protette hanno svolto il 2,6% delle ore straordinarie rispetto alle loro ore lavorate (inferiore alla media generale), con una netta prevalenza maschile sia in termini di volume assoluto (87,8% delle ore di straordinario di questo gruppo) sia di incidenza (3,3% per gli uomini contro l'1% per le donne).

Tab. 31 - Ore di straordinario delle ore lavorate per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Categoria professionale	n. ore di straordinario			% per genere			% per categoria		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	24.416	9.697	34.113	71,6	28,4	100	0,2	0,5	0,2
Quadri	39.492	13.268	52.760	74,9	25,1	100	0,3	0,7	0,3
Impiegati	1.110.397	479.270	1.589.667	69,9	30,1	100	8,4	25,0	10,5
Operai	12.112.791	1.414.757	13.527.548	89,5	10,5	100	91,2	73,8	89,0
<b>Totale</b>	<b>13.287.096</b>	<b>1.916.992</b>	<b>15.204.088</b>	<b>87,4</b>	<b>12,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	220.718	30.755	251.473	87,8	12,2	100	1,7	1,6	1,7

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 55 - Ore di straordinario delle ore lavorate per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

Tab. 32 - Ore di straordinario su ore lavorate per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori percentuali)

Categoria professionale	% ore di straordinario su ore lavorate		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,7	0,3	0,5
Quadri	0,8	0,7	0,8
Impiegati	1,8	1,1	1,5
Operai	5,8	2,0	4,8
<b>Totale</b>	<b>4,8</b>	<b>1,6</b>	<b>3,8</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	3,3	1,0	2,6

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

**Il lavoro straordinario in Puglia è una componente significativa dell'attività lavorativa degli Operai, ed è svolto in maniera preponderante dagli uomini in tutte le categorie professionali, sia in termini di volume che di incidenza sul proprio orario di lavoro. Le donne partecipano al lavoro straordinario in misura notevolmente inferiore.**



Dopo aver esaminato le ore lavorate e gli straordinari, ci concentriamo ora su un aspetto cruciale: la retribuzione.

Analizzando la categoria dei Dirigenti, emerge subito un dato interessante: le donne dirigenti hanno una retribuzione annua media di 218.439 euro, superiore a quella degli uomini pari a 184.745 euro. Nonostante la retribuzione annua e le ore lavorate superiori, la retribuzione oraria media delle donne dirigenti (106 euro) è leggermente inferiore a quella degli uomini (114 euro) (Tab. 33 e Fig. 56).

Per la categoria Quadro, gli uomini hanno una retribuzione annua media di 68.669 euro e una retribuzione oraria media di 42,5 euro leggermente superiore a quelle delle donne (61.955 euro annui e 40,6 euro orari).

Tra gli Impiegati, gli uomini hanno una retribuzione annua media (32.576 euro) superiore a quella delle donne (25.409 euro) e lavorano un numero di ore annue significativamente maggiore (2.330 contro 1.348). Le donne hanno una retribuzione oraria media (19 euro) superiore a quella degli uomini (14 euro).

Una situazione analoga per gli Operai, gli uomini presentano una retribuzione annua media (24.276 euro) più alta rispetto alle donne (15.998 euro) e lavorano molte più ore (3.080 contro 1.469). Le donne hanno una retribuzione oraria media (11 euro circa) superiore a quella degli uomini (10,5 euro circa), ma lavorano meno ore.

I lavoratori uomini disabili e appartenenti alle categorie protette percepiscono una retribuzione annua media (26.257 euro) superiore a quella delle donne (21.409 euro) e lavorano mediamente più ore (1.733 contro 1.459). La retribuzione oraria media è pressoché simile tra i generi (16 per gli uomini e 14,7 per le donne).

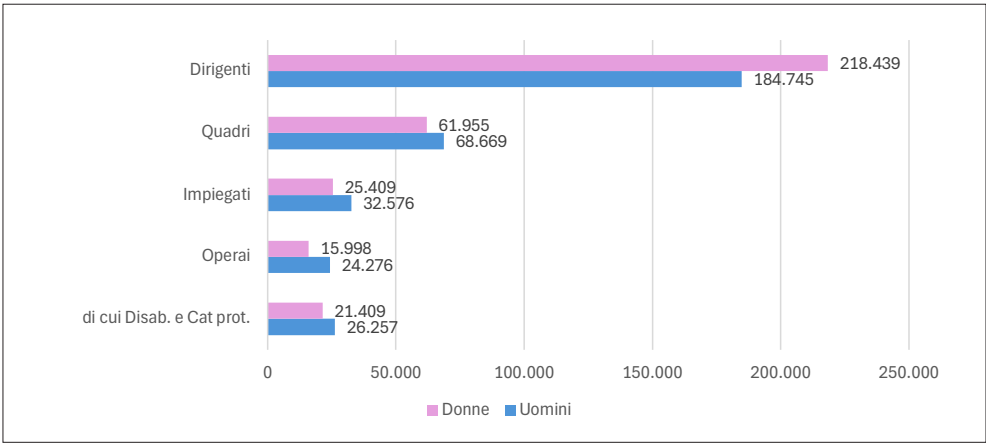
**I dati riportati evidenziano che in alcune categorie (Dirigente), le donne guadagnano di più annualmente ma meno su base oraria; in altre (Impiegato, Operaio), gli uomini guadagnano di più annualmente lavorando molte più ore, ma le donne percepiscono una paga oraria superiore; per i Quadri, gli uomini sembrano avere un vantaggio sia sulla retribuzione annua che oraria. Circa le ore lavorate, gli uomini nelle categorie Impiegato e Operaio lavorano un numero di ore pro capite annue decisamente superiore. Fa eccezione la categoria Dirigente, dove le donne lavorano più ore. Le retribuzioni (sia annue**

che orarie) tendono a diminuire scendendo dalla categoria Dirigente a quella Operaio. La categoria “Disabile” mostra retribuzioni annue paragonabili a quelle degli Operai/Impiegati, con una retribuzione oraria che si colloca in una fascia intermedia.

Tab. 33 - Monte retributivo lordo medio per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori in euro)

Categoria	Monte retributivo lordo medio		Retribuzione oraria media	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	184.744,8	218.439,5	114,3	106,2
Quadri	68.668,6	61.955,1	42,5	40,6
Impiegati	32.576,3	25.409,5	15,5	18,9
Operai	24.275,9	15.998,3	10,5	10,9
di cui Disab. e Cat. prot.	26.257,2	21.409,0	16,1	14,7

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell’Indagine sull’occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell’Indagine sull’occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 56 – Monte retributivo lorda medio annuo per categoria professionale e genere. Anno 2023 (valori in euro)

## 8.17 Le componenti accessorie della retribuzione

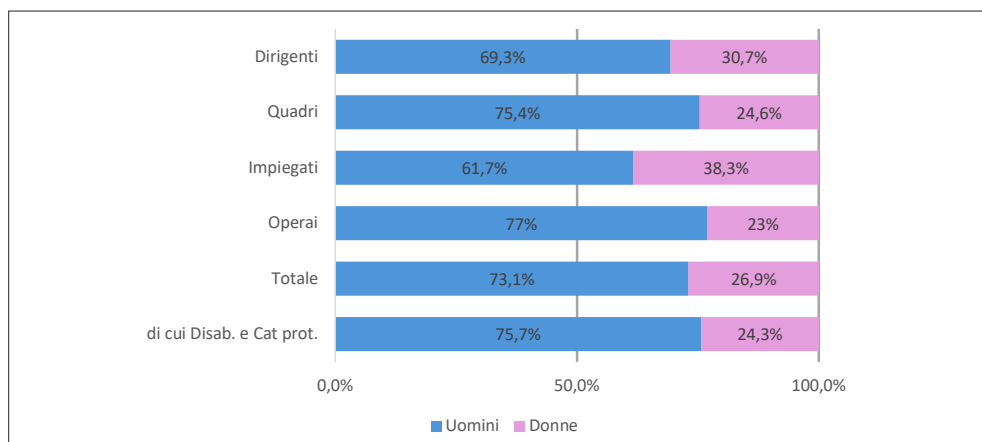
Dopo aver esaminato la retribuzione, analizzando le medie annue e orarie e le loro variazioni tra categorie e generi, approfondiamo un altro aspetto che contribuisce in modo significativo al compenso complessivo, ossia le componenti accessorie del salario: gli straordinari, i superminimi individuali, i premi di produzione e altre indennità. Queste voci non solo incrementano il reddito, ma possono anche presentare dinamiche di distribuzione diverse da quelle della paga base.

Analizzando la componente "Straordinari" si evince che la componente maschile assorbe quote rilevanti in tutte le categorie, da oltre il 61,7% per quanto riguarda gli impiegati fino ad arrivare al 77% per la figura operaia. Anche gli importi pro capite sono superiori per gli uomini in ogni categoria. Ad esempio, un dirigente uomo riceve mediamente circa 2.973 euro di straordinari, contro i 2.025 euro di una donna dirigente. Questa combinazione di maggior quota percentuale e maggior valore pro capite per gli uomini sottolinea un chiaro vantaggio maschile nel beneficio tratto dagli straordinari (Tab. 34 e Fig. 57).

Tab. 34 - Salario/compenso straordinario pro capite per categoria professionale e genere (valori in euro e percentuali)

Categoria professionale	compenso pro capite		% per genere		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	2.972,9	2.024,7	69,3	30,7	100
Quadri	616,0	530,1	75,4	24,6	100
Impiegati	676,6	378,8	61,7	38,3	100
Operai	876,1	476,6	77,0	23,0	100
<b>Totale</b>	<b>860,1</b>	<b>466,3</b>	<b>73,1</b>	<b>26,9</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	504,0	329,0	75,7	24,3	100

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 57 - Salario/compenso straordinario pro capite per genere e categoria professionale (valori percentuali)

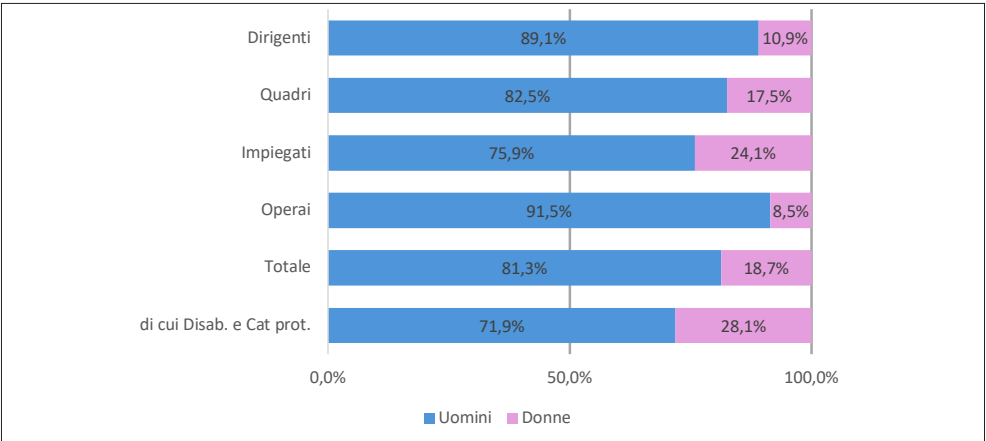
Per la voce "superminimi individuali"<sup>6</sup>, emerge una disparità di genere più accentuata: la quota maschile è schiacciante, superando l'80% in quasi tutte le categorie e raggiungendo picchi come l'89,1% per i dirigenti e il 91,5% per gli operai. I dati pro capite confermano questo quadro: gli uomini beneficiano di importi medi individuali nettamente più elevati. I quadri uomini, con circa 7.967 euro pro capite, e i dirigenti uomini, con circa 4.131 euro, spiccano per gli elevati valori individuali, mentre le loro colleghe donne ricevono cifre pro capite sensibilmente inferiori (rispettivamente 4.445 euro e 773 euro). Per gli operai, nonostante l'altissima quota maschile del monte superminimi, il valore pro capite per gli uomini è di 118 euro e per le donne di soli 20 euro, suggerendo che il beneficio, seppur quasi esclusivamente maschile, è individualmente modesto in questa categoria (Tab. 35 e Fig. 58).

<sup>6</sup> Il superminimo individuale riconosciuto al lavoratore in busta paga è quindi un aumento di merito o *ad personam* che viene concordato tra datore di lavoro e lavoratore quale compenso che si aggiunge al minimo contrattuale previsto dal CCNL.

Tab. 35 - Superminimi individuali pro capite per categoria professionale e genere (valori in euro e percentuali)

Categoria professionale	Compenso pro capite		% per genere		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	4.131,71	772,64	89,1	10,9	100
Quadri	7.967,27	4.445,16	82,5	17,5	100
Impiegati	1.128,05	323	75,9	24,1	100
Operai	118,25	20,09	91,5	8,5	100
<b>Totale</b>	<b>627,41</b>	<b>212,49</b>	<b>81,3</b>	<b>18,7</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	326,75	259,61	71,9	28,1	100

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 58 - Superminimi individuali per genere e categoria professionale. Anno 2023 (valori percentuali)

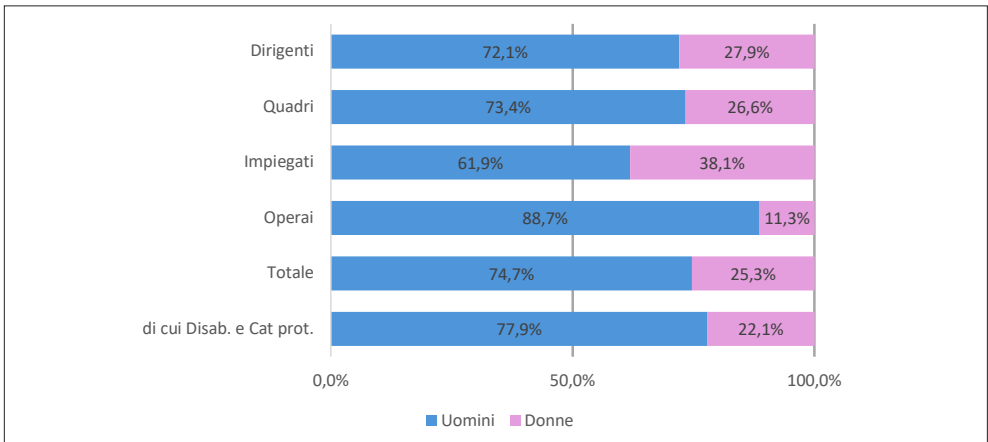
Per i “premi di produzione”, si evince ancora una volta una quota maggioritaria attribuita agli uomini, particolarmente marcata tra gli operai (88,7%). Gli importi pro capite tendono ad essere superiori per gli uomini; ad esempio, un dirigente uomo riceve mediamente circa 3.029 euro, contro i 1.799 euro di una donna dirigente. È interessante notare che per i quadri i valori pro capite sono molto simili tra uomini (1.995 euro) e donne (1.905 euro), indicando che, sebbene gli uomini

ricevano una quota percentuale maggiore del totale dei premi per questa categoria (73,4%), l'impatto medio individuale è quasi paritario (Tab. 36 e Fig. 59).

Tab. 36 - Premi di produzione pro capite per categoria professionale e genere (valori in euro e percentuali)

Categoria professionale	compenso pro capite		% per genere		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3.029,36	1.798,81	72,1	27,9	100
Quadri	1.994,80	1.905,34	73,4	26,6	100
Impiegati	592,93	330,13	61,9	38,1	100
Operai	283,68	65,64	88,7	11,3	100
<b>Totale</b>	<b>449,85</b>	<b>224,2</b>	<b>74,7</b>	<b>25,3</b>	100
di cui Disab. e Cat. prot.	475,99	273,49	77,9	22,1	100

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 59 - Premi di produzione pro capite per genere e categoria professionale (valori percentuali)

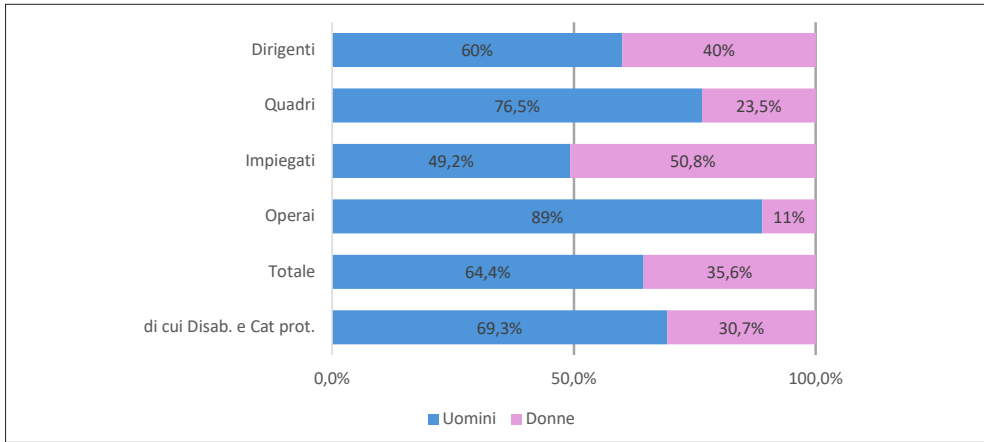
Infine, la voce “Altro” presenta le dinamiche più variegate. La distribuzione di genere è più equilibrata, specialmente tra gli impiegati, dove la quota femminile (50,8%) supera leggermente quella maschile. Per i dirigenti, la ripartizione vede il 60% agli uomini e il 40% alle

donne. I valori pro capite per questa componente sono eccezionalmente alti per i dirigenti di entrambi i sessi, con le donne che ricevono mediamente 13.374 euro e gli uomini 13.087 euro: un caso notevole in cui le donne dirigenti beneficiano individualmente di più. Nelle altre categorie, i valori pro capite di “Altro” sono più contenuti, ma generalmente vedono gli uomini ricevere importi medi simili o superiori alle donne, come nel caso degli Impiegati (1.139 euro uomini vs 1.062 euro donne) (Tab. 37 e Fig. 60).

Tab. 37 - Componente accessoria “Altro” pro capite per categoria professionale e genere (valori in euro e percentuali)

Categoria professionale	compenso pro capite		% per genere		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	13.086,88	13.373,76	60,0	40,0	100
Quadri	1.753,41	1.424,10	76,5	23,5	100
Impiegati	1.139,49	1.062,41	49,2	50,8	100
Operai	471,24	106,21	89,0	11,0	100
<b>Totale</b>	<b>891,36</b>	<b>727,03</b>	<b>64,4</b>	<b>35,6</b>	<b>100</b>
di cui Disab. e Cat. prot.	928,18	833,06	69,3	30,7	100

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 60 - Componente accessoria “Altro” pro capite per genere e categoria professionale (valori in euro e percentuali)

Per quanto riguarda i lavoratori disabili e/o appartenenti a categorie protette, l'analisi conferma la tendenza generale: gli uomini detengono la quota percentuale maggiore di ogni componente accessoria e ricevono anche importi medi pro capite superiori alle donne.

**In conclusione, si evidenzia come le componenti accessorie del salario siano prevalentemente orientate a favore degli uomini, sia nella ripartizione delle quote all'interno delle categorie sia negli importi medi individuali. Tuttavia, emergono specificità importanti: la componente "Altro" mostra una maggiore equità distributiva e un notevole beneficio pro capite per le donne dirigenti, mentre i "Premi di produzione" tra i Quadri, pur essendo complessivamente più appannaggio maschile come quota, si traducono in un impatto pro capite quasi identico tra i generi."**



## 9. Il contesto provinciale

### 9.1 Le imprese nelle province

Le sedi legali delle imprese in Puglia sono presenti maggiormente nella provincia di Bari con 604 aziende, pari al 50,5% del totale, poco oltre la metà. Anche all'interno della provincia di Bari, la tendenza verso le aziende più grandi è marcata: 490 imprese hanno tra i 50 dipendenti e oltre, mentre 114 ne hanno meno di 50 (Tab. 38).

A distanza segue la provincia di Lecce con 216 imprese (il 18% del totale). La proporzione tra aziende grandi e piccole nella provincia rispecchia il dato regionale, con 188 imprese con 50 o più dipendenti e 28 con meno di 50 dipendenti.

Le altre province hanno una rappresentanza inferiore. La provincia di Taranto conta 134 imprese (11,2%). Qui, la predominanza delle aziende con 50 o più dipendenti (123 imprese) è particolarmente accentuata rispetto a quelle con meno di 50 dipendenti (solo 11).

La provincia di Foggia registra 98 aziende (8,2%), di cui 83 con 50 o più dipendenti e 15 con meno di 50 dipendenti.

Nella provincia di Barletta-Andria-Trani sono presenti 76 imprese rispondenti (il 6,3%), con una forte concentrazione nelle aziende più grandi (68 imprese contro 8 piccole).

Infine, la provincia di Brindisi è la provincia con il minor numero di imprese, con 69 aziende (il 5,8% del totale regionale). Anche qui, le

imprese con 50 o più dipendenti (59) superano quelle con meno di 50 dipendenti (10).

**Questa analisi conferma che il complesso di imprese rispondenti all'indagine in Puglia è caratterizzato da una forte presenza di aziende di dimensioni medio-grandi (con 50 o più dipendenti). La distribuzione territoriale mostra una significativa concentrazione di queste imprese nella provincia di Bari, che da sola rappresenta oltre la metà del campione. Le altre province contribuiscono in misura minore, mantenendo però la caratteristica della prevalenza di aziende più strutturate.**

Tab. 38 - Imprese rispondenti per provincia e classe di dipendenti. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Provincia	aziende con < 50 dip	aziende con >= 50 dip	n. aziende	% aziende
Bari	114	490	604	50,5
Brindisi	10	59	69	5,8
Barletta-Andria-Trani	8	68	76	6,3
Foggia	15	83	98	8,2
Lecce	28	188	216	18,0
Taranto	11	123	134	11,2
<b>Totale</b>	<b>186</b>	<b>1.011</b>	<b>1.197</b>	<b>100</b>

*Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali*

A livello complessivo regionale, le 1.197 aziende rispondenti sono associate a 1.089 unità produttive. L'aspetto più immediato e significativo che emerge è che il numero totale di unità produttive è inferiore al numero totale di aziende. Questo implica che, in media, per questo campione di imprese, a ciascuna azienda corrisponde poco meno di una unità produttiva (circa 0,91 unità produttive per azienda).

Analizzando i dati per singola provincia, vediamo che la provincia di Bari presenta il contingente più elevato sia di aziende (604) sia di unità produttive (560). Segue Lecce con 216 aziende e 182 unità produttive, e poi Taranto con 134 aziende e 125 unità produttive. Le altre province, Foggia (98 aziende, 88 unità), Barletta-Andria-Trani (76 aziende, 69 unità) e Brindisi (69 aziende, 65 unità), presentano numeri progressivamente inferiori, ma mantengono tutte la stessa caratteristica fondamentale: il numero di unità produttive è costantemente inferiore al numero di aziende (Tab. 39).

Tab. 39 - Imprese rispondenti per provincia e numero di unità produttive. Anno 2023

Provincia	Aziende	Unità produttive
Bari	604	560
Brindisi	69	65
Barletta-Andria-Trani	76	69
Foggia	98	88
Lecce	216	182
Taranto	134	125
<b>Totale</b>	<b>1.197</b>	<b>1.089</b>

*Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali*

Analizzando la situazione occupazionale a livello provinciale, emerge un quadro variegato. La provincia di Bari si conferma come il motore occupazionale della regione, con il numero più elevato di occupati in termini assoluti, ben 104.523, che costituiscono quasi la metà (49,9%) del totale pugliese. La componente maschile supera quella femminile, con una distribuzione percentuale interna che vede il 61,2% di uomini e il 38,8% di donne, un dato leggermente superiore alla media regionale per gli uomini. La provincia di Bari contribuisce per il 51,3% all'occupazione maschile dell'intera regione e per il 47,9% a quella femminile (Tab. 40 e Fig. 61).

Spostandoci a Brindisi, troviamo il numero più basso di occupati totali, 11.129, che corrispondono al 5,3% del dato regionale. La proporzione tra uomini e donne (61,6% contro 38,4%) ricalca quella osservata a Bari. Il contributo di Brindisi all'occupazione maschile regionale è del 5,5%, mentre per quella femminile si attesta al 5,0%.

La provincia di Barletta-Andria-Trani presenta 12.315 occupati, equivalenti al 5,9% del totale regionale. La ripartizione di genere, con il 62,2% di uomini e il 37,8% di donne, indica una percentuale di occupazione ma-

schile leggermente superiore alla media pugliese. La provincia contribuisce per il 6,1% all'occupazione maschile e per il 5,5% a quella femminile.

Una situazione peculiare si riscontra a Foggia, che conta 19.562 occupati (il 9,3% del totale regionale) ed è l'unica provincia pugliese dove il numero di donne occupate, 9.881, supera quello degli uomini, 9.681. Di conseguenza, la percentuale di donne impiegate sul totale provinciale raggiunge il 50,5%, a fronte del 49,5% di uomini. Foggia apporta il 7,8% all'occupazione maschile regionale, ma un più cospicuo 11,7% a quella femminile, posizionandola come la seconda provincia per incidenza sull'occupazione femminile regionale dopo Bari, e prima di Lecce, sebbene con un numero assoluto di donne lavoratrici inferiore a quest'ultima.

La provincia di Lecce si colloca come la seconda provincia per numero complessivo di occupati (40.499), rappresentando il 19,3% del totale pugliese. La distribuzione di genere vede il 56,0% di uomini e il 44,0% di donne. La percentuale di donne occupate nella provincia è notevolmente superiore alla media regionale (40,4%), facendo di Lecce la seconda provincia, dopo Foggia, con la più alta incidenza percentuale di donne lavoratrici sul proprio totale. Il suo contributo all'occupazione maschile regionale è del 18,2% e a quella femminile del 21,0%, il che la rende la seconda provincia per contributo assoluto all'impiego femminile, dopo Bari.

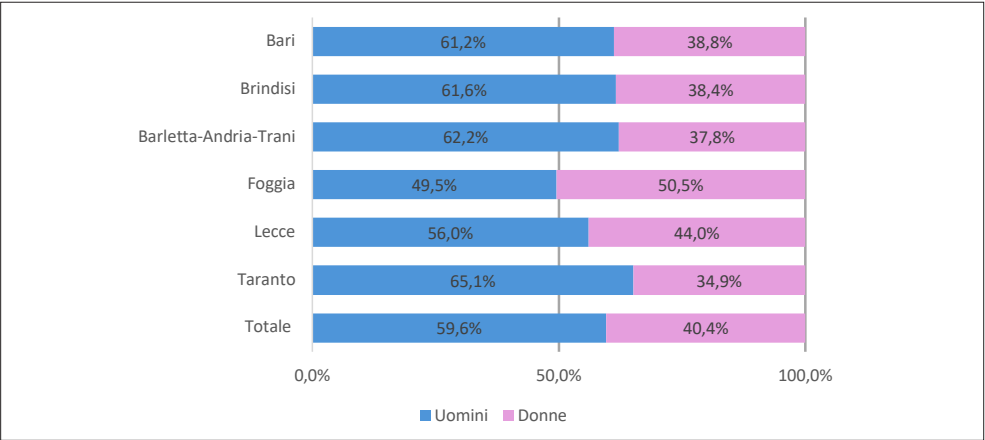
Infine, Taranto registra 21.335 occupati, pari al 10,2% del totale regionale. Questa provincia si distingue per la più alta percentuale di uomini occupati, il 65,1%, e, specularmente, per la più bassa percentuale di donne impiegate, il 34,9%, tra tutte le province pugliesi. Taranto contribuisce per l'11,1% all'occupazione maschile regionale e per l'8,8% a quella femminile.

**I dati evidenziano una generale prevalenza maschile nell'occupazione in Puglia, riscontrata nella maggior parte delle province. Fa eccezione la provincia di Foggia, che mostra una leggera prevalenza femminile. Le province di Lecce e Foggia sono quelle dove si osserva un maggiore equilibrio di genere nell'impiego; in particolare Lecce, pur con una maggioranza maschile, si avvicina di più a un bilanciamento rispetto a Taranto, Bari, Brindisi e Barletta-Andria-Trani, mentre Foggia supera questo equilibrio a favore delle donne. Taranto, al contrario, presenta il divario più marcato. È inoltre innegabile il peso preponderante della provincia di Bari, che influenza significativamente le medie regionali sia per l'occupazione maschile sia per quella femminile.**

Tab. 40 - Dipendenti per provincia e genere. Anno 2023 (valori assoluti e percentuali)

Provincia	n. dipendenti			% per genere			% per provincia		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bari	63.924	40.599	104.523	61,2	38,8	100	51,3	47,9	49,9
Brindisi	6.860	4.269	11.129	61,6	38,4	100	5,5	5,0	5,3
Barletta-Andria-Trani	7.662	4.653	12.315	62,2	37,8	100	6,1	5,5	5,9
Foggia	9.681	9.881	19.562	49,5	50,5	100	7,8	11,7	9,3
Lecce	22.675	17.824	40.499	56,0	44,0	100	18,2	21,0	19,3
Taranto	13.880	7.455	21.335	65,1	34,9	100	11,1	8,8	10,2
<b>Totale</b>	<b>124.682</b>	<b>84.681</b>	<b>209.363</b>	<b>59,6</b>	<b>40,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 61 - Dipendenti per genere e provincia. Anno 2023 (valori percentuali)

## 9.2 La struttura occupazione nelle province

Iniziando dai dirigenti, si osservano notevoli disparità nella composizione di genere tra le province. Province come Taranto (con l'81,6% di uomini), Brindisi (81,8%) e Barletta-Andria-Trani (80,8%) mostrano una fortissima prevalenza maschile in questi ruoli apicali (Fig. 62). Al contrario, Foggia e Lecce si distinguono per una presenza femminile decisamente più consistente: a Foggia le donne dirigenti sono il 41% e a Lecce raggiungono il 44,8%, delineando un quadro sensibilmente di-

verso rispetto alle altre province citate. Bari si colloca in una posizione intermedia con il 29,4% di donne dirigenti.

Per la categoria dei quadri, la provincia di Barletta-Andria-Trani registra la percentuale più elevata di uomini (86,2%), indicando una marcata caratterizzazione maschile di questi ruoli. Altre province come Bari, Brindisi, Foggia e Lecce, pur avendo una maggioranza maschile, presentano percentuali di donne quadri che oscillano tra il 25,7% (Foggia) e il 29% (Brindisi), mostrando una maggiore, seppur minoritaria, presenza femminile rispetto alla provincia Barletta-Andria-Trani.

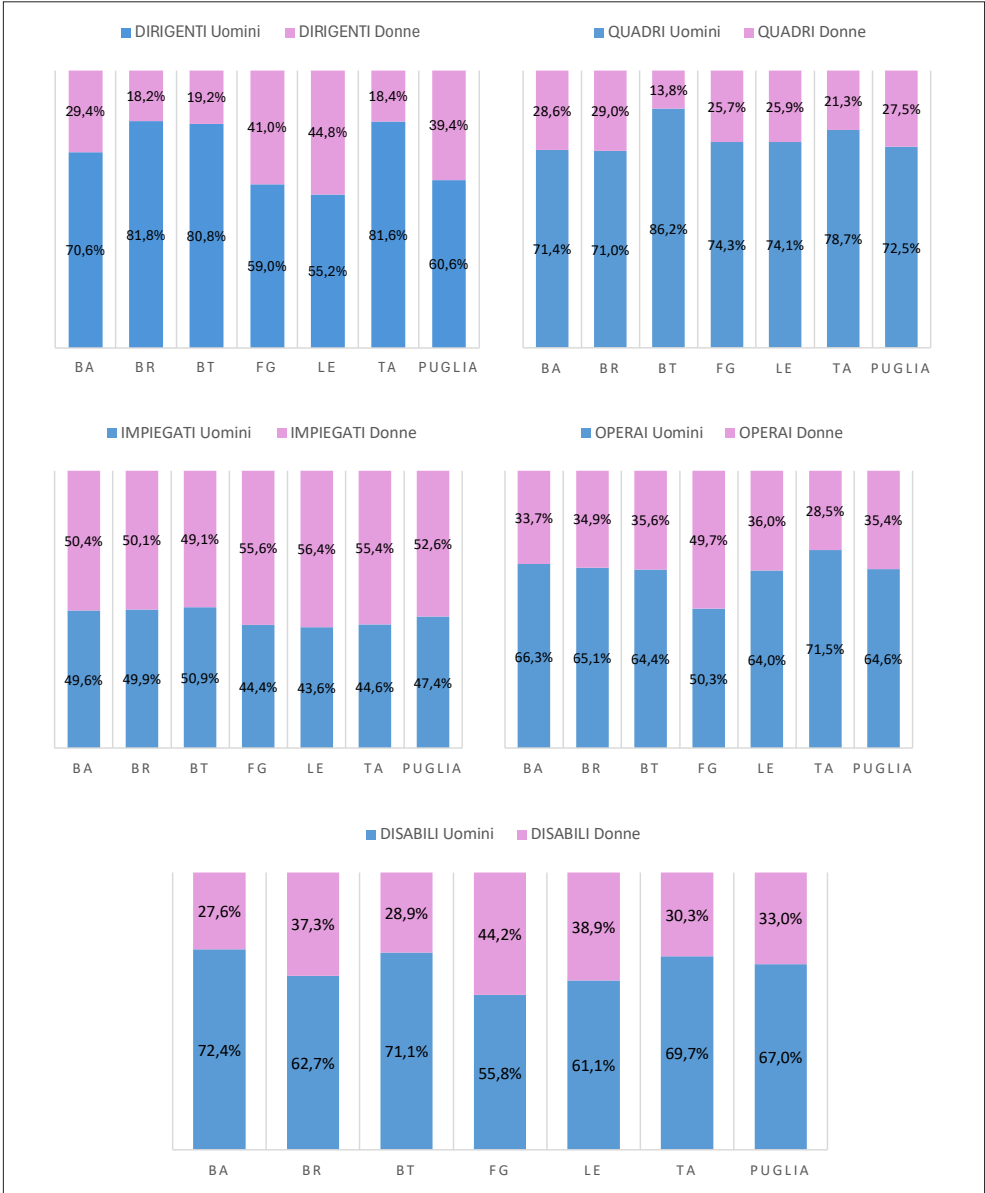
La situazione della qualifica degli impiegati è particolarmente eterogenea. Province come Foggia (con il 55,6% di donne), Lecce (56,4%) e Taranto (55,4%) evidenziano una chiara maggioranza femminile. Bari e Brindisi si attestano su un sostanziale equilibrio, con una lieve prevalenza di donne impiegate (rispettivamente 50,4% e 50,1%). La provincia di BT si distingue nuovamente, essendo l'unica a mostrare una leggera prevalenza maschile in questa categoria (uomini al 50,9%).

Nel caso degli operai, la predominanza maschile è diffusa, ma con variazioni significative. Taranto presenta la percentuale più alta di operai uomini (71,5%), seguita da vicino da Bari (66,3%). Foggia si configura come la provincia con il maggiore equilibrio di genere tra gli operai, dove gli uomini sono il 50,3% e le donne il 49,7%, un dato quasi paritario che contrasta con la tendenza delle altre province.

Per il personale con disabilità, la composizione di genere vede una prevalenza maschile in tutte le province. Questa è particolarmente spiccata a Bari (72,4% uomini) e BT (71,1% uomini). Foggia, anche in questa categoria, si dimostra la provincia con la situazione più bilanciata, con il 55,8% di uomini e il 44,2% di donne con disabilità.

**L'analisi dei dipendenti nelle imprese pugliesi rivela una netta segregazione di genere, sia verticale che territoriale. Emerge che la presenza femminile è solida o maggioritaria solo nella qualifica degli impiegati, ma crolla drasticamente nei ruoli di quadro e dirigente, che restano a forte predominanza maschile. Anche la categoria degli operai è in prevalenza maschile. Questa tendenza, però, non è uniforme in tutta la regione. Province come Foggia e Lecce si dimostrano più equilibrate, con una presenza femminile decisamente più consistente ai vertici, mentre Barletta-Andria-Trani, Taranto e Brindisi mostrano un divario**

di genere molto più marcato. In sintesi, l'accesso delle donne ai ruoli di responsabilità incontra ancora forti ostacoli, con opportunità che variano significativamente a seconda della provincia.



Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 62 – Categorie professionali per genere e provincia. Anno 2023 (valori percentuali)

### 9.3 L'occupazione femminile nelle province

Per le donne con la qualifica di dirigente, la provincia di Lecce gioca un ruolo di primo piano, fornendo da sola il 62,4% del totale delle donne dirigenti in Puglia. Segue a distanza la provincia di Bari con il 19,5% e Foggia con il 16,9%. Le altre province (Brindisi, Barletta-Andria-Trani e Taranto) hanno un contributo molto marginale al totale delle donne in questa posizione apicale, tutte sotto l'1%. Questo indica una forte concentrazione delle opportunità dirigenziali femminili, o delle donne che ricoprono tali ruoli, prevalentemente nella provincia leccese (Fig. 63).

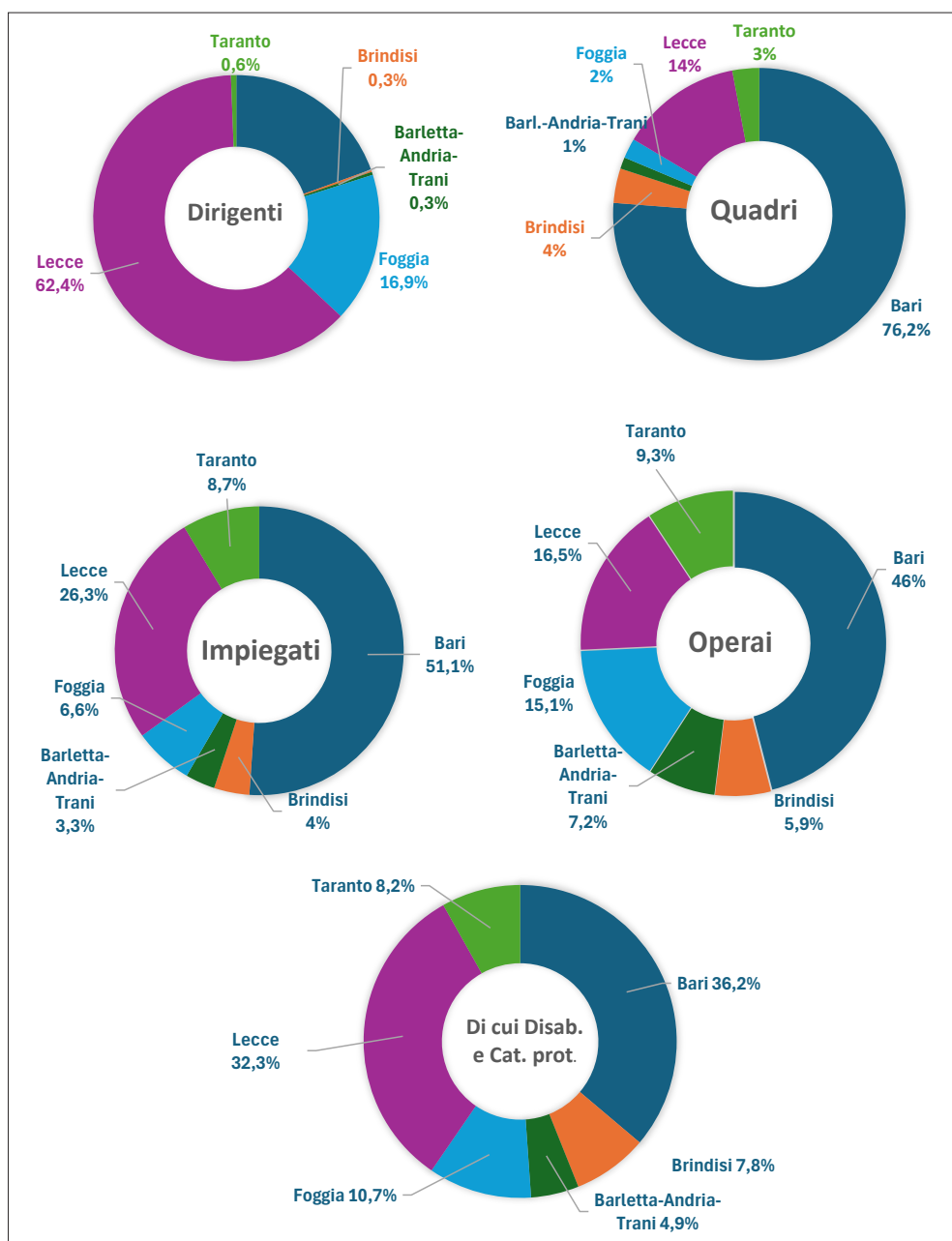
Riguardo alle donne quadro, il panorama cambia radicalmente: è la provincia di Bari a dominare nettamente, contribuendo con il 76,2% del totale regionale in tale qualifica. Segue a distanza la provincia di Lecce con il 13,5%. Le altre province hanno un peso significativamente minore, con Foggia al 2,2%, Brindisi al 3,8%, Taranto al 3% e Barletta-Andria-Trani con solo l'1,3%. La stragrande maggioranza delle donne quadri in Puglia si trova quindi nell'area della provincia barese.

Per le donne impiegate, la provincia di Bari fornisce ancora il contributo maggiore, con il 51,1% del totale regionale delle impiegate. Lecce è la seconda provincia per importanza, con il 26,3%. Seguono Taranto con l'8,7% e Foggia con il 6,6%, mentre Brindisi (4%) e Barletta-Andria-Trani (3,3%) hanno un'incidenza minore. Anche in questa categoria, che spesso rappresenta una quota importante dell'occupazione femminile, Bari e Lecce insieme raggruppano oltre i tre quarti delle impiegate pugliesi.

Passando alle donne operaie, Bari continua ad essere la provincia con il maggior contributo (46%). Lecce (16,5%) e Foggia (15,1%) seguono con quote significative. Taranto (9,3%), Barletta-Andria-Trani (7,2%) e Brindisi (5,9%) completano il quadro con contributi inferiori. La manodopera operaia femminile, quindi, pur avendo in Bari il suo baricentro, è distribuita in modo un po' più diffuso rispetto alle qualifiche dirigenziali o dei quadri.

Infine, per le occupate con disabilità e di categorie protette, la provincia di Bari registra il 36,2% del totale regionale delle occupate disabili, seguita da vicino da Lecce con il 32,3%. Foggia apporta il 10,7%, mentre Taranto (8,2%), Brindisi (7,8%) e BT (4,9%) mostrano contributi inferiori. Questo suggerisce che le opportunità di impiego per le donne con disabilità, o la loro presenza, sono maggiormente concentrate nelle province di Bari e Lecce.





Fonte: Elaborazioni della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Fig. 63 - Donne appartenenti alle categorie professionali per provincia. Anno 2023 (valori percentuali)

In sintesi, si evince come l'occupazione femminile nelle diverse qualifiche professionali sia distribuita in modo eterogeneo sul territorio pugliese. La provincia di Bari è il polo principale per la maggior parte delle categorie femminili in termini numerici, ma Lecce emerge con forza per le posizioni dirigenziali femminili e ha un peso rilevante anche in altre categorie. Foggia mostra anch'essa un contributo significativo in alcune aree, come per le dirigenti e le operaie.

## 10. Considerazioni finali

Pensare che in poco tempo le situazioni possano cambiare è illusorio. Ma da subito si possono definire ed attuare politiche di lungo periodo al di là del ciclo politico che liberino le donne dai servizi di cura e che diano loro la possibilità di entrare nel mondo del lavoro. La possibilità di lavorare e soprattutto poterlo fare in un contesto favorevole consente alla donna di poter meglio gestire il proprio tempo.

Il presente rapporto, elaborato sulla base dei dati forniti dal Ministero del Lavoro per il biennio 2022-2023, offre un quadro analitico della situazione del personale maschile e femminile nelle imprese pugliesi, confermando la persistenza di un marcato divario di genere nel mercato del lavoro regionale. L'analisi rivela una realtà complessa e sfaccettata, dove segnali incoraggianti in alcuni ambiti, come le assunzioni, si scontrano con barriere strutturali che continuano a ostacolare la piena parità.

Emerge un paradosso di fondo: a fronte di un livello di istruzione mediamente superiore, con tassi di laurea e diploma più elevati, le donne in Puglia continuano a registrare un tasso di occupazione (37,6%) che è drammaticamente inferiore a quello maschile (64,9%). Questo si traduce in una maggiore disoccupazione, una più alta incidenza di part-time involontario e una tendenza alla sovraistruzione per la mansione svolta.

L'analisi evidenzia un forte divario occupazionale, sia orizzontale che verticale:

Orizzontale: Le donne sono concentrate in settori specifici come la "Sanità e assistenza sociale", che da solo assorbe il 30,3% di tutte le lavoratrici, e l'Istruzione. Al contrario, settori come le "Costruzioni" (92,9% uomini), le "Attività manifatturiere" (77,1% uomini) e i "Trasporti" (87,6% uomini) rimangono a quasi esclusivo appannaggio maschile.

Verticale: La divisione è evidente nella gerarchia professionale. La categoria degli impiegati è l'unica a maggioranza femminile (52,6%), mentre le posizioni apicali restano saldamente in mano agli uomini: i Quadri sono per il 72,5% uomini e i dirigenti per il 60,6%. Questo "soffitto di cristallo" è confermato dalle dinamiche promozionali: gli uomini ricevono due terzi delle promozioni totali e beneficiano di un tasso di promozione (6,4%) superiore a quello femminile (4,8%), con un divario particolarmente marcato nelle categorie più numerose degli operai e degli impiegati.

Un segnale positivo proviene dal flusso delle assunzioni, che nel 2023 è risultato quasi perfettamente paritario tra uomini e donne. In particolare, l'equilibrio di genere nelle nuove assunzioni nella categoria operaia (51% uomini, 49% donne) potrebbe, nel lungo periodo, riequilibrare la categoria più numerosa della forza lavoro. Tuttavia, questo dato positivo si scontra con la realtà delle condizioni contrattuali, che vedono le donne strutturalmente più precarie. Le lavoratrici sono sovra-rappresentate nei contratti a tempo determinato e, soprattutto, nel lavoro part-time, che coinvolge il 42,4% di tutte le donne occupate, contro appena il 13,1% degli uomini. Questa disparità ha un impatto diretto sul monte ore lavorate pro capite (1.433 ore medie per le donne, 2.237 per gli uomini) e, di conseguenza, sulla retribuzione annua.

L'analisi retributiva rivela che, sebbene in alcune categorie (impiegati e operai) la paga oraria femminile sia leggermente superiore, questo vantaggio viene annullato e invertito dal minor numero di ore lavorate. Inoltre, le componenti accessorie della retribuzione (straordinari, superminimi, premi) sono quasi interamente a beneficio degli uomini, ampliando ulteriormente il divario reddituale complessivo.

Infine, l'analisi territoriale mostra che il divario di genere non è uniforme. Province come Foggia e Lecce presentano un quadro più equilibrato, con una maggiore presenza femminile anche nei ruoli apicali.

Al contrario, province come Taranto, Brindisi e Barletta-Andria-Trani mostrano un divario di genere più marcato. Un ruolo cruciale è svolto dalle grandi aziende (con oltre 350 dipendenti), che non solo assorbono la maggioranza della manodopera femminile, ma presentano anche un divario di genere più contenuto, indicando che dimensioni aziendali maggiori possono favorire politiche di parità più efficaci.

La possibilità di lavorare, e soprattutto di poterlo fare in un contesto favorevole, consente alla donna di poter meglio gestire il proprio tempo e raggiungere l'indipendenza economica. Sulla base delle evidenze emerse, gli interventi dovrebbero concentrarsi non solo sull'accesso al lavoro, ma sulla qualità e sulla progressione della carriera femminile, agendo su più fronti: promuovere l'equilibrio di genere nei settori "maschilizzati", garantire trasparenza ed equità nei percorsi di promozione, contrastare il part-time involontario, incentivare una più equa distribuzione dei carichi di cura e assicurare parità di accesso a tutte le componenti della retribuzione. Solo attraverso un approccio sistemico e integrato sarà possibile trasformare i timidi segnali positivi in un cambiamento strutturale e duraturo.



# Indice

<b>Le Donne e il Lavoro: gli strumenti messi in campo</b>	7
<b>Politiche di Genere e Lavoro Femminile in Regione Puglia: Strategia, Azioni e Prospettive</b>	10
<b>Donne e Lavoro, una sfida decisiva per l'economia pugliese</b>	13
<b>Politiche pubbliche e occupazione femminile</b>	16
<b>Le politiche di genere: una rivoluzione necessaria</b>	23
<b>Introduzione</b>	30
<b>1. Perché un rapporto sulla Parità di genere nel mondo del lavoro: il quadro di riferimento</b>	33
<b>2. La Consigliera di Parità</b>	36
<b>3. La rete delle Consigliere della Regione Puglia</b>	39
<b>4. Il report del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</b>	41
<b>5. Il divario di genere e il contesto pugliese</b>	43
5.1 I divari di genere	45
5.2 I dati pugliesi	48
5.2.1 L'occupazione	48
5.2.2 La disoccupazione	51
5.2.3 Il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	52

5.2.4 Il tasso di mancata partecipazione al lavoro	53
5.2.5 Gli occupati sovraistruiti	54
5.2.6 La percezione di insicurezza dell'occupazione	56
5.2.7 Il part-time involontario	57
5.2.8 Gli occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	58
5.2.9 I lavoratori della conoscenza	60
5.2.10 I NEET	61
5.2.11 I laureati e titoli terziari (25-34 anni)	62
5.2.12 L'uscita precoce dal sistema di istruzione	64
5.2.13 Le persone con almeno un diploma	65
5.2.14 Le competenze digitali almeno di base	66
5.2.15 La competenza numerica non adeguata	68
5.2.16 La competenza alfabetica non adeguata	69
5.2.17 La retribuzione lorda oraria per ora retribuita	70
5.2.18 Alcune considerazioni conclusive	71
<b>6. Il tessuto produttivo</b>	75
<b>7. Le imprese rispondenti</b>	78
<b>8. Il mercato del lavoro</b>	88
8.1 La struttura occupazionale	88
8.2 Le promozioni	90
8.3 Le assunzioni	98
8.4 Le tipologie di contratto	104
8.5 La scelta del part-time	108
8.6 Il lavoro agile	116
8.7 La cassa integrazione	120
8.8 Lo stato di gravidanza e il congedo per qualunque titolo	122
8.9 I lavoratori in somministrazione	124



8.10 La mobilità dei dipendenti tra unità produttive o dipendenze	126
8.11 Le promozioni a categoria superiore	129
8.12 Le cessazioni	131
8.13 Le trasformazioni dei contratti	135
8.14 La formazione svolta	143
8.15 I processi di reclutamento e la selezione in fase di assunzione	148
8.16 Le ore lavorate e la retribuzione annua	151
8.17 Le componenti accessorie della retribuzione	159
<b>9. Il contesto provinciale</b>	165
9.1 Le imprese nelle province	165
9.2 La struttura occupazione nelle province	169
9.3 L'occupazione femminile nelle province	172
<b>10. Considerazioni finali</b>	175





Finito di stampare nel settembre 2025  
presso Creative 3.0 Srl – Reggio Calabria