

DIVARI DI GENERE E CERTIFICAZIONE NELLE IMPRESE: evidenze dall'analisi dei dati in Lombardia e nel territorio mantovano



Regione
Lombardia



Consigliera di Parità
Regione Lombardia



Università
di Brescia

Responsabile

[Prof.ssa Mariasole Banno](mailto:mariasole.banno@unibs.it) (mariasole.banno@unibs.it)

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

Team di ricerca

Dott.ssa Emilia Filippi, Prof.ssa Luciana Guaglianone, Dott.ssa Chiara Leggerini, Dott.ssa Letizia Lo Preiato, Prof.ssa Maria Laura Parisi, [Dott.ssa Avv.ta Camilla Federici](#)
Università degli Studi di Brescia Via Branze 38, Brescia



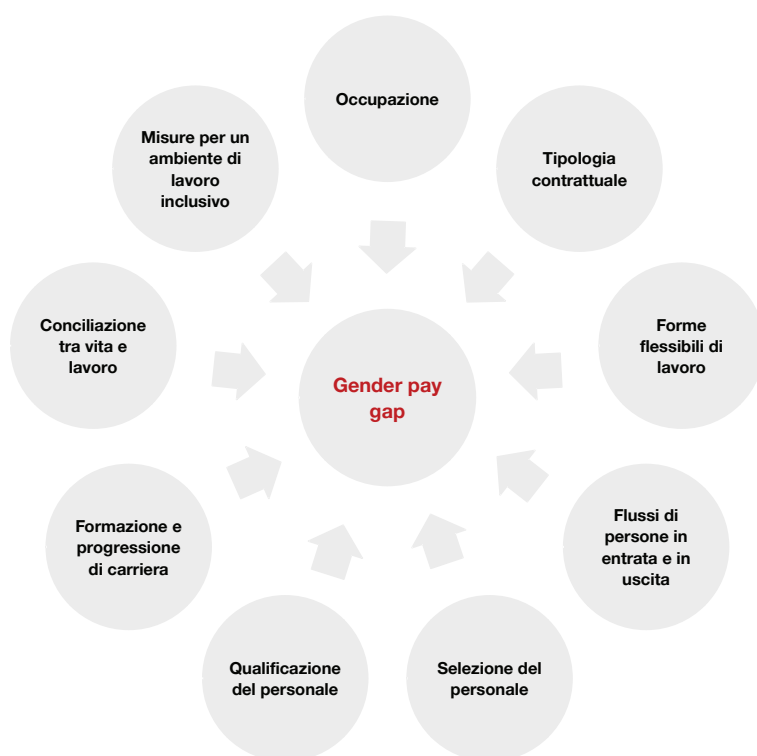
LA RICERCA

Contesto attuale

forti **TRASFORMAZIONI** del mercato del lavoro e da un crescente riconoscimento del **VALORE DELLA DIVERSITA'**

Obiettivo dell'Indagine

restituire un **QUADRO DETTAGLIATO**, aggiornato e comparabile delle **DINAMICHE OCCUPAZIONALI** e **RETRIBUTIVE** che caratterizzano il contesto lombardo e le sue province





I DATI



Università
di Brescia

PERIMETRO DELL'ANALISI

Fonte dei dati:

Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile¹

Caratteristiche delle imprese:

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

Anno di riferimento:

2023

DIMENSIONI ANALIZZATE

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



50-99 dipendenti



100-249 dipendenti



250-499 dipendenti



Oltre 500 dipendenti

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



Secondario



Terziario

Sede provinciale: i dati Istat evidenziano forte disomogeneità territoriale

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



**Università
di Brescia**

GLI STRUMENTI PER LA LETTURA

TAVOLA 01

SITUAZIONE LOMBARDIA

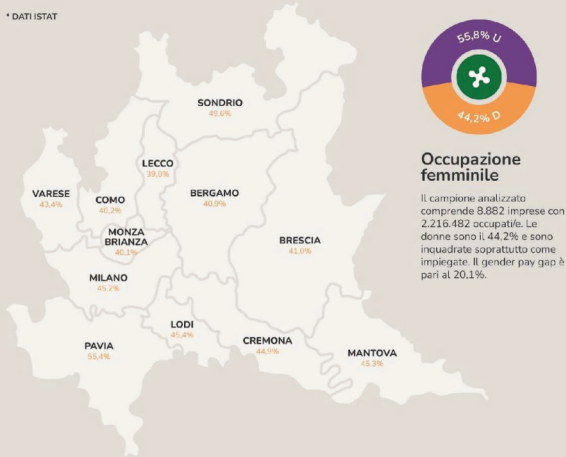
Numeri del rapporto biennale LOMBARDIA: 8.882 imprese hanno redatto il rapporto, 2.2M occupate.

 81,5% Piccole-medie imprese (PMI) occupate.

 45% Settore secondario occupate.

 IMPRESE CERTIFICATE: 782 Campione Totale, 1.788 Occupate.

* DATI ISTAT



1.960k
Donne occupate in Lombardia comprese libere professioniste (19,8% del Nazionale)

19,2 %
Imprese femminili* in Lombardia (rispetto al rapporto di genere da donne (-3% del Nazionale))

62,3 %
Tasso di occupazione femminile in Lombardia (-9% del Nazionale)

Situazione occupazionale



	TI - Tempo Indeterminato	PT Part Time	LA Lavoro Agile	TD - Tempo Determinato
Dirigenti	44.199 (87,8%) U 21.032 (32,2%) D	323 (0,7%) U 537 (82,7%) D	13.167 (23,4%) U 4.773 (26,6%) D	617 (68,0%) U 587 (42,0%) D
Quadri	126.705 (99,6%) U 85.880 (40,4%) D	849 (0,7%) U 7.662 (90,3%) D	60.916 (64,4%) U 33.686 (35,6%) D	738 (47,5%) U 616 (62,5%) D
Impiegate	455.142 (47,2%) U 508.052 (57,8%) D	39.324 (17,3%) U 187.309 (82,7%) D	139.702 (50,3%) U 137.949 (49,7%) D	31.400 (33,8%) U 61.340 (66,2%) D
Operative	476.615 (87,5%) U 229.437 (32,5%) D	55.605 (30,3%) U 124.310 (69,7%) D	2.206 (71,8%) U 866 (28,2%) D	71.184 (60,8%) U 45.815 (39,2%) D

PROMOZIONE A LIVELLO SUPERIORE



PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE



CONGEDO PARENTALE



DIMISSIONI CON FIGLIE 0-3 ANNI



20,1% Gender Pay gap

15,9% Pay gap pagà base
38,0% Pay gap componenti accessorie

	U	D
Dirigenti	Paga di base: 99.949 € Componenti accessorie: 32.870 €	Paga di base: 68.436 € Componenti accessorie: 27.250 €
Quadri	Paga di base: 47.017 € Componenti accessorie: 20.070 €	Paga di base: 43.387 € Componenti accessorie: 16.190 €
Impiegate	Paga di base: 28.666 € Componenti accessorie: 5.749 €	Paga di base: 23.857 € Componenti accessorie: 3.201 €
Operative	Paga di base: 21.707 € Componenti accessorie: 2.456 €	Paga di base: 16.486 € Componenti accessorie: 909 €



Classifica regionale

Un alto tasso di occupazione non sempre corrisponde a una riduzione delle disuguaglianze salariali.



PROVINCIA DI MANTOVA

Numeri dei rapporti biennali
MANTOVA 274 Imprese hanno redatto il rapporto
 51.512 Occupatili 84,7% Piccole-medie imprese (PMI)
 46,5% Occupatili 60,2% Settore secondario
 50,3% Occupatili **IMPRESE CERTIFICATE**
 28 Campione Totale 47



La provincia di Mantova conta 274 imprese (3,3% del totale) e 51.512 occupati/e (2,6% del totale). La presenza femminile nei livelli di inquadramento superiori è vicina alla parità.

Il gender pay gap è inferiore alla media regionale, restando tuttavia sistematicamente elevato (19,2%).

6° +0,03

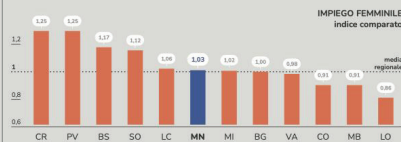
IMPIEGO FEMMINILE
rispetto media regionale

5° -0,9

GENDER PAY GAP
rispetto media regionale

U UOMINI

D DONNE



Classifica regionale

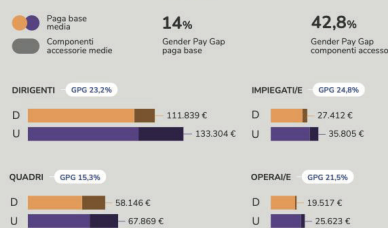
La provincia di Mantova si posiziona a metà classifica lombarda superando la media regionale per occupazione femminile. Il gender pay gap è leggermente inferiore alla media regionale.

Situazione occupazionale



	TI - Tempo Indeterminato	PT - Part Time	LA - Lavoro Agile	TD - Tempo Determinato
Dirigenti	717 (60,1%) U 476 (39,9%) D	7 (50,0%) U 7 (50,0%) D	44 (81,5%) U 10 (18,5%) D	12 (46,2%) U 14 (53,8%) D
Quadri	781 (49,2%) U 805 (50,8%) D	23 (21,1%) U 86 (78,9%) D	87 (70,7%) U 36 (29,3%) D	11 (40,7%) U 16 (59,3%) D
Impiegat/e	6.057 (41,5%) U 8.549 (58,5%) D	204 (5,6%) U 3.442 (94,4%) D	598 (52,6%) U 539 (47,4%) D	241 (19,2%) U 1.016 (80,8%) D
Operai/e	17.828 (61,7%) U 11.085 (38,3%) D	1.124 (30,1%) U 2.610 (69,9%) D	7 (100,0%) U 0 (0,0%) D	1.794 (61,3%) U 1.131 (38,7%) D

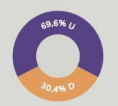
Salario e Gender Pay gap



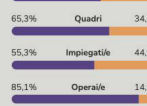
19,2% Gender Pay gap Mantova



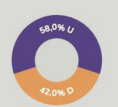
PROMOZIONE A LIVELLO SUPERIORE



PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE



CONGEDO PARENTALE



DIMISSIONI CON FIGLIE 0-3 ANNI





I DATI DI LOMBARDIA e MANTOVA



Università
di Brescia

IL MERCATO DEL LAVORO

Numero di imprese²:

8.351 LOMBARDE - 274 MANTOVA

Tasso di occupazione complessivo¹:

69,6% LOMBARDIA - 68,8% MANTOVA

Tasso di occupazione maschile¹:

**76,8% Lombardia
80,3% Mantova**

Tasso di occupazione femminile¹:

**62,1% Lombardia
56,8% Mantova**

Occupati/e²:

2.2 milioni LOMBARDIA - 51.512 MANTOVA



PMI: 81,5% Lombardia - 84,7% Mantova
Occupati/e: 31,2% Lombardia - 46,5% Mantova



Secondario

**45,0% IMPRESE LOMBARDIA
30,6% OCCUPATI/E LOMB.**



Terziario

**60,2% IMPRESE MANTOVA
50,3% OCCUPATI/E MANTOVA**

Imprese certificate LOMBARDIA: 1788 totali di cui 762 nel campione

Imprese certificate MANTOVA: 47 totali di cui 28 nel campione

¹ Dati Istat. Anno di riferimento 2025

² Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile anni 2022-2023, art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 16



Università
di Brescia

Tabella 7. Distribuzione del campione per provincia. Valori assoluti e percentuali. Fonte: Nostra elaborazione sulla base dei dati contenuti nei Rapporti periodici biennali 2022-2023.

Sede provinciale	Imprese		Occupati/e	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Bergamo	926	11,1%	167.228	7,5%
Brescia	970	11,6%	167.024	7,5%
Como	301	3,6%	66.563	3,0%
Cremona	199	2,4%	32.414	1,5%
Lecco	219	2,6%	33.413	1,5%
Lodi	84	1,0%	16.350	0,7%
Mantova	274	3,3%	51.512	2,3%
Milano	4.251	50,9%	1.430.684	64,6%
Monza e Brianza	423	5,1%	107.942	4,9%
Pavia	180	2,2%	37.315	1,7%
Sondrio	89	1,0%	20.381	0,9%
Varese	435	5,2%	85.656	3,9%
Totale	8.351	100,0%	2.216.482	100,0%



Università
di Brescia

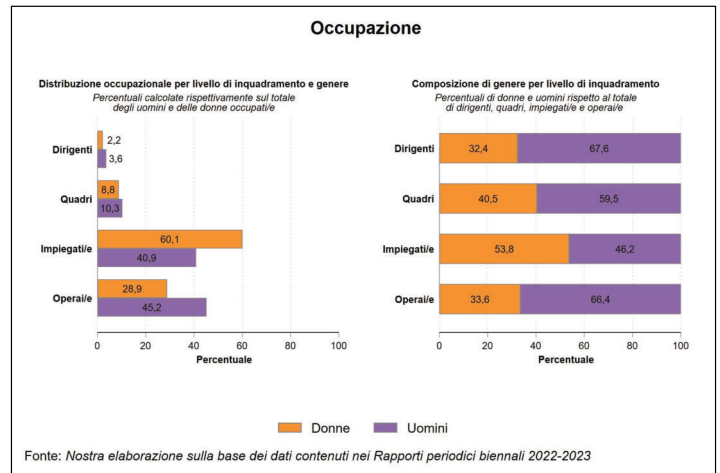
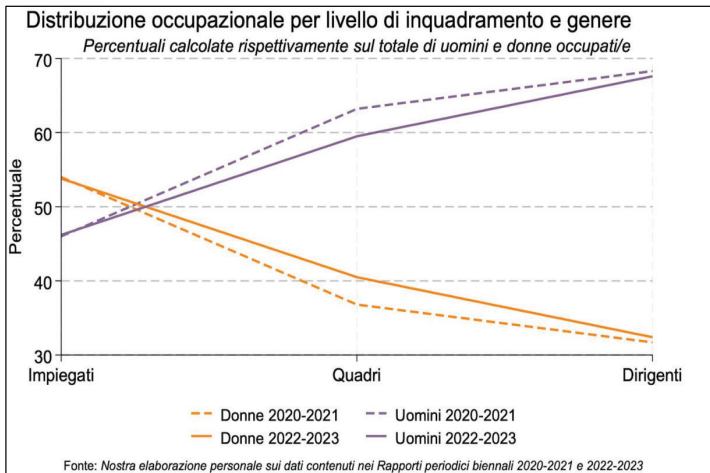
**ANALISI
OCCUPAZIONALE e
TIPOLOGIA
CONTRATTUALE**



ANALISI OCCUPAZIONALE



Università
di Brescia



EVIDENZA:
SEGREGAZIONE VERTICALE

Forza lavoro:
2.216.482

44,2% DONNE

55,8% UOMINI

I dati sono riferiti al campione di riferimento di 8.351 imprese



ANALISI OCCUPAZIONALE



Università
di Brescia

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



1. **Mantova** si posiziona al 4° posto per percentuale di donne su occupati (45,3%).
2. Eccelle tra le **impiegate** (60,0%), conquistando la **3ª posizione regionale**.
3. Non registra forti criticità posizionandosi a metà classifica.
4. Soffre una lieve segregazione verticale, con dati medio-bassi per quadri e dirigenti.



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



Permangono fenomeni di **segregazione orizzontale e verticale in tutte le province**.



ANALISI OCCUPAZIONALE



Università
di Brescia

ANALISI DIMENSIONALE

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



DIRIGENTI



QUADRI



OPERAIE

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

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

ANALISI SETTORIALE



Terziario

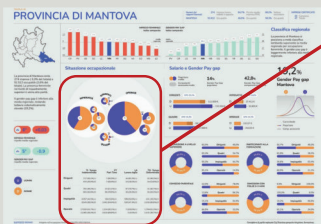
Il settore terziario offre una **MAGGIORE APERTURA** nei confronti delle donne, soprattutto a **LIVELLO IMPIEGATIZIO** e **OPERAIO**

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

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

ANALISI DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Situazione occupazionale



	TI - Tempo Indeterminato	PT Part Time	LA Lavoro Agile	TD - Tempo Determinato
Dirigenti	717 (60.1%) U 476 (39.9%) D	7 (50.0%) U 7 (50.0%) D	44 (81.5%) U 10 (18.5%) D	12 (46.2%) U 14 (53.8%) D
Quadri	781 (49.2%) U 805 (50.8%) D	23 (21.1%) U 86 (78.9%) D	87 (70.7%) U 36 (29.3%) D	11 (40.7%) U 16 (59.3%) D
Impiegati/e	6.057 (41.5%) U 8.549 (58.5%) D	204 (5.6%) U 3.442 (94.4%) D	598 (52.6%) U 539 (47.4%) D	241 (19.2%) U 1.016 (80.8%) D
Operai/e	17.828 (61.7%) U 11.085 (38.3%) D	1.124 (30.1%) U 2.610 (69.9%) D	7 (100.0%) U 0 (0.0%) D	1.794 (61.3%) U 1.131 (38.7%) D



Università
di Brescia

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO E FATTORI ABILITANTI LA PROGRESSIONE DI CARRIERA



Ore lavorate e ore di straordinario



Strumenti di conciliazione



Congedi



Dimissioni



Promozioni



Formazione

*

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

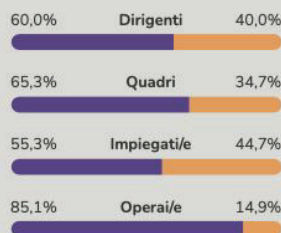
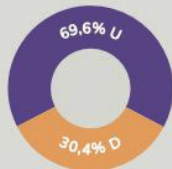
Per tutti i livelli di inquadramento e classi dimensionali gli uomini fanno in media **più ore di straordinario** rispetto alle donne, meglio nel terziario

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

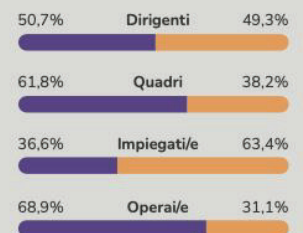
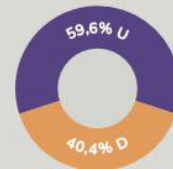
Dimissioni: all'**aumentare della dimensione aziendale** aumenta la percentuale di donne.

Nelle promozioni le donne fortemente **SOTTORAPPRESENTATE**, ad eccezione delle impiegate

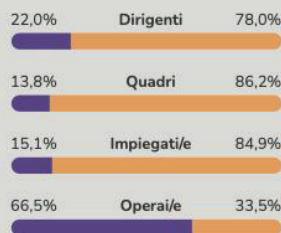
PROMOZIONE A LIVELLO SUPERIORE



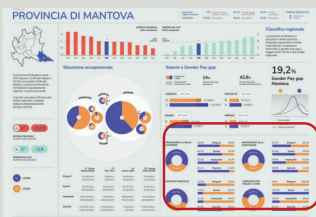
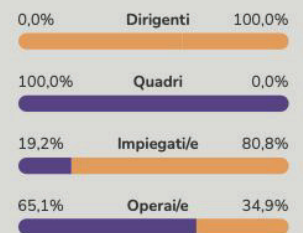
PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE



CONGEDO PARENTALE



DIMISSIONI CON FIGLI/E 0-3 ANNI





Università
di Brescia

DISPARITA' SALARIALE



Monte retributivo



Gender pay gap

*



MONTE RETRIBUTIVO LORDO PRO-CAPITE



Università di Brescia



Monte retributivo:

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



Gender pay gap

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



Paga base:

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



Componenti accessorie:

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



MONTE RETRIBUTIVO



PAGA BASE



COMPONENTI ACCESSORIE



Fattori determinanti il gender pay gap

Il *gender pay gap* rappresenta un fenomeno complesso, determinato da un **insieme articolato di fattori strutturali, culturali e organizzativi** (Oelz et al., 2013; Hofman et al., 2020):

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



STRAORDINARI



SUPERMINIMI INDIVIDUALI



PREMI PRODUTTIVITA'



ALTRE VOCI NON RICORRENTI

*

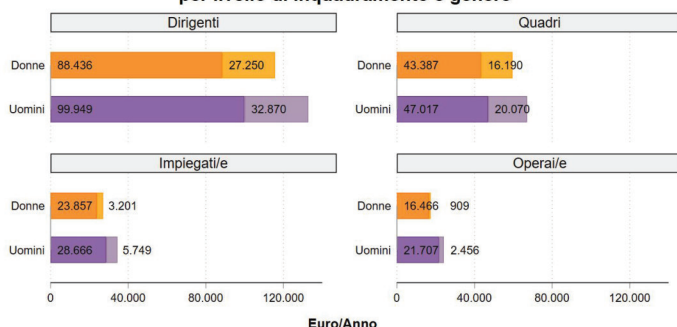


MONTE RETRIBUTIVO LORDO PRO-CAPITE



Università di Brescia

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



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

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



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



Secondario

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



Terziario

Retribuzioni più contenute e gap meno marcati ma persistenti

EVIDENZA

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



GENDER PAY GAP



Università
di Brescia

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

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

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

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

1. **decresce** all'**aumentare** della **dimensione aziendale**;
2. è più **marcato** nelle **componenti accessorie** per tutti i livelli di inquadramento e per tutte le dimensioni aziendali considerate;
3. **cregge** al **decrescere** del **livello di inquadramento**, ad **eccezione dei dirigenti**.
4. Anche le **imprese di grandi dimensioni** presentano **gender pay gap marcati**, soprattutto rispetto alle **componenti accessorie annue pro-capite**.

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

Salario e Gender Pay gap



14%
Gender Pay Gap paga base

19,2%
Gender Pay gap Mantova

42,8%
Gender Pay Gap componenti accessorie

DIRIGENTI - GPG 23,2%



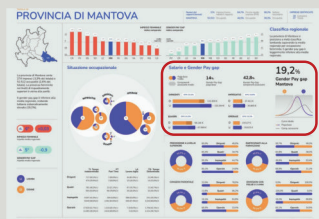
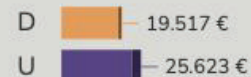
IMPIEGATI/E - GPG 24,8%



QUADRI - GPG 15,3%



OPERAI/E - GPG 21,5%





LE DETERMINANTI DEL GENDER PAY GAP



Università di Brescia

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

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

Variabili indipendenti:

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

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

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



**Università
di Brescia**

**UNA ANALISI
INTEGRATA**



ANALISI INTEGRATA - METODOLOGIA



Università
di Brescia



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

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



Indice di vantaggio comparato (IVC): misura, per ciascuno dei quattro livelli di inquadramento (i.e., dirigenti, quadri, impiegati/e ed operai/e) il posizionamento della provincia (*j*) rispetto alla regione (*L*).



Gender pay gap: calcolato per ogni provincia (*j*) come la differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne, espressa in percentuale rispetto alla retribuzione maschile.

IVC Occupazionale, =
$$= ((\text{Dirigenti Donne}_j / \text{totale Dirigenti}_j) / (\text{Dirigenti Donne}_L / \text{totale Dirigenti}_L)) +$$
$$+ (\text{Quadri Donne}_j / \text{totale Quadri}_j) / (\text{Quadri Donne}_L / \text{totale Quadri}_L) +$$
$$+ (\text{Impiegate Donne}_j / \text{totale Impiegate}_j) / (\text{Impiegate Donne}_L / \text{totale Impiegate}_L) +$$
$$+ (\text{Operie Donne}_j / \text{totale Operai}_j) / (\text{Operai Donne}_L / \text{totale Operai}_L) / 4$$

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



ANALISI INTEGRATA

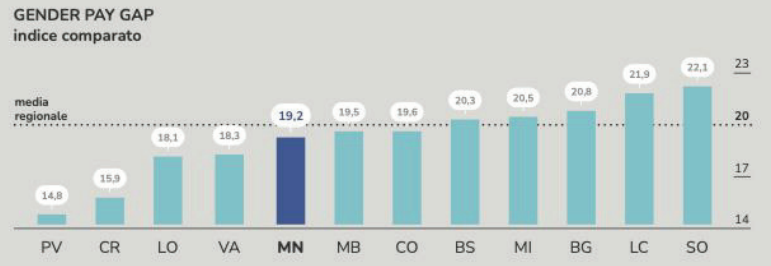
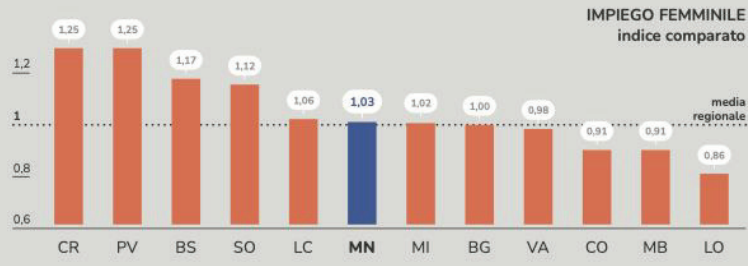


Università
di Brescia

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



*




*



Prof.ssa Mariasole Bannò

 mariasole.banno@unibs.it


 Mariasole Bannò


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



Dott.ssa Camilla Federici

 camilla.federici@unibs.it

 Camilla Federici

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



Team di ricerca:

Dott.ssa Avv. Camilla Federici

Dott.ssa Emilia Filippi, Ph.D

Dott. Tommaso Fornasari, Ph.D

Prof.ssa Luciana Guaglianone

Dott.ssa Chiara Leggerini

Dott.ssa Letizia Lo Preiato

Prof.ssa Maria Laura Parisi

Dott. Marco Traversi, Ph.D



PROSPETTIVE VERSO L'EQUITA' DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO



Università
di Brescia



Rafforzare la trasparenza e la rendicontazione retributiva



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



Migliorare la qualità e l'equità del lavoro flessibile



Intervenire a monte con formazione e orientamento non stereotipati



Attivare una governance multilivello e integrata



PROSPETTIVE E POLITICHE A LIVELLO REGIONALE E TERRITORIALE



Università
di Brescia



COSTITUIRE UNA COMMUNITY DI IMPRESE CERTIFICATE



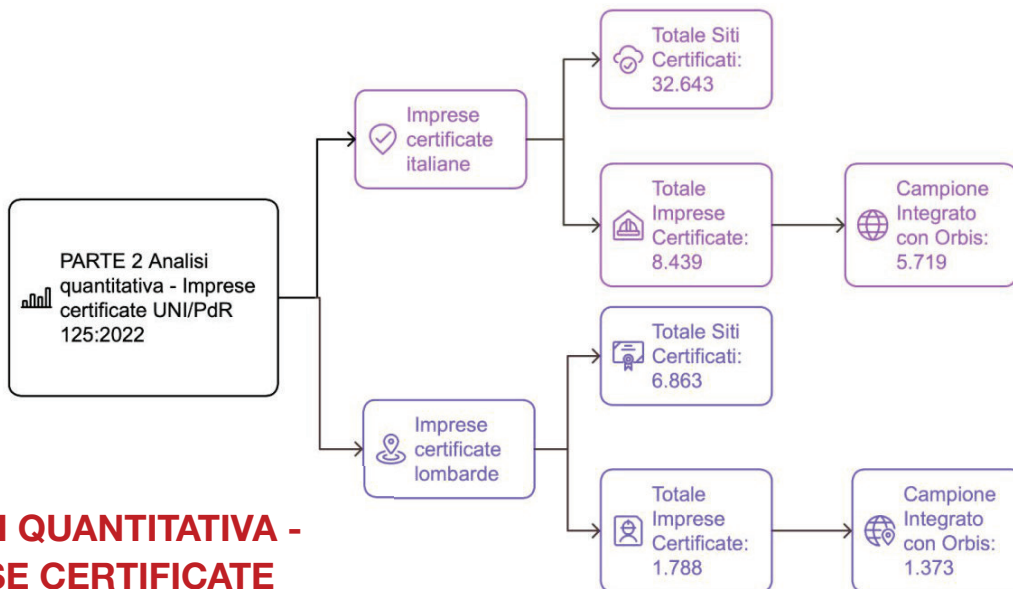
**VALORIZZARE IL RUOLO
DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E DELLE RETI DI IMPRESA**



INVESTIRE NELLA FORMAZIONE



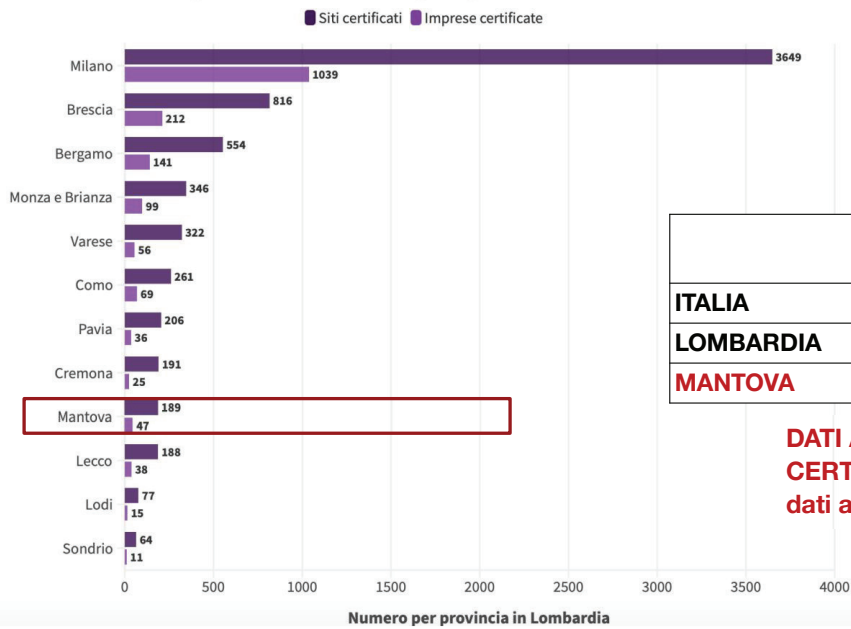
RAFFORZARE LA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE



ANALISI QUANTITATIVA - IMPRESE CERTIFICATE



Siti e imprese certificate per provincia in Lombardia



	AZIENDE CERTIFICATE	SITI CERTIFICATI
ITALIA	12915	46885
LOMBARDIA	3407	9583
MANTOVA	172	294

DATI ACCREDIA - IMPRESE CERTIFICATE
dati aggiornati al gennaio 2026



ANALISI QUALITATIVA – QUESTIONARIO, FOCUS GROUP E INTERVISTE



Università
di Brescia

Sedi operative delle imprese partecipanti al questionario presenti in Lombardia

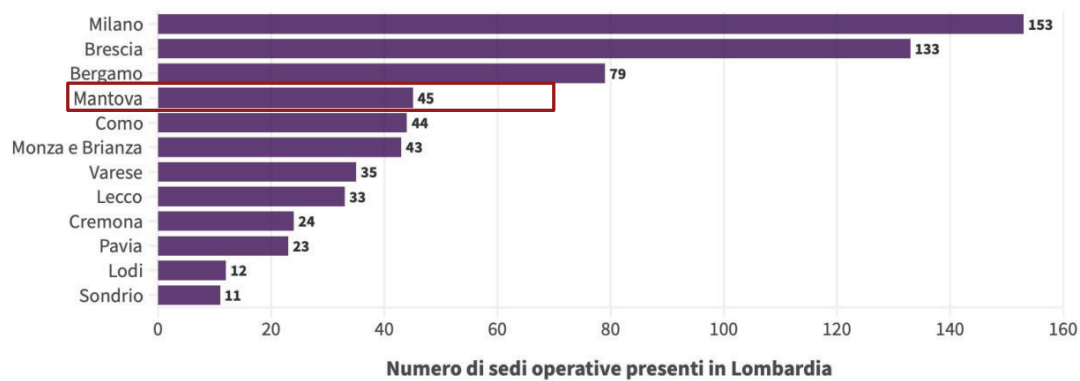


Figura 22. Sedi operative in Lombardia delle imprese partecipanti al questionario.

Fonte: Nostra elaborazione, dati del questionario.



ANALISI QUALITATIVA – QUESTIONARIO, FOCUS GROUP E INTERVISTE



Università
di Brescia

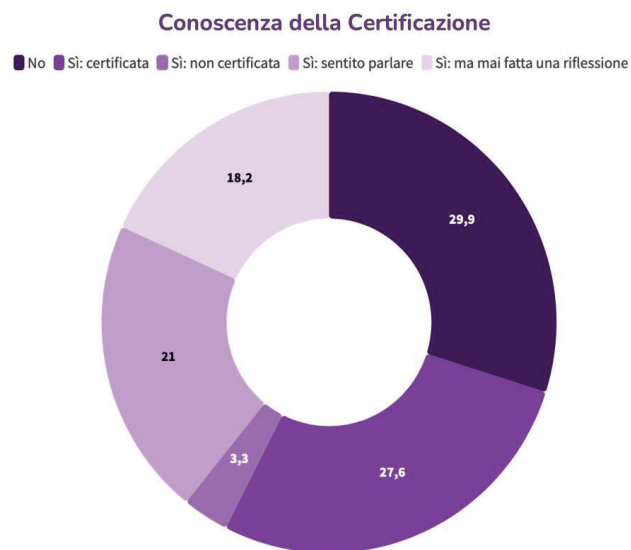


Figura 28. Conoscenza della Certificazione.

Fonte: Nostra elaborazione, dati del questionario.

*



ANALISI QUALITATIVA – QUESTIONARIO, FOCUS GROUP E INTERVISTE



Università
di Brescia



Figura 31. Motivazioni per l'ottenimento della Certificazione.

Fonte: Nostra elaborazione, dati del questionario.

*

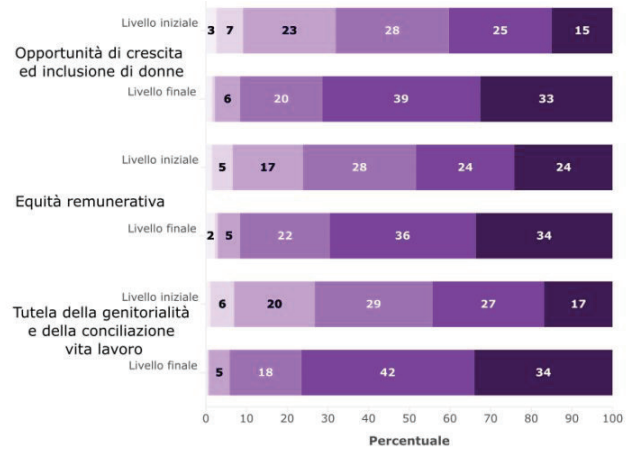
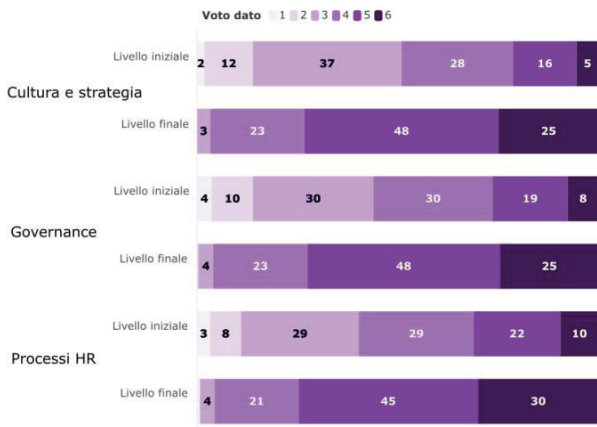


ANALISI QUALITATIVA – QUESTIONARIO, FOCUS GROUP E INTERVISTE



Università di Brescia

Livello di maturità iniziale e finale nelle aree della Certificazione



*



ANALISI QUALITATIVA – QUESTIONARIO, FOCUS GROUP E INTERVISTE



Università
di Brescia

Aree della prassi di maggiore difficoltà

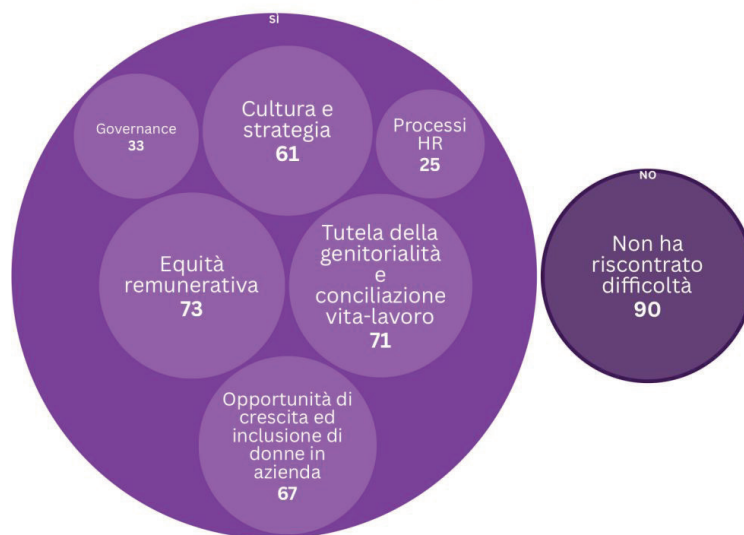


Figura 38. Aree della prassi di maggior difficoltà.
Fonte: Nostra elaborazione, dati del questionario.

*



ANALISI QUALITATIVA – QUESTIONARIO, FOCUS GROUP E INTERVISTE



Università
di Brescia

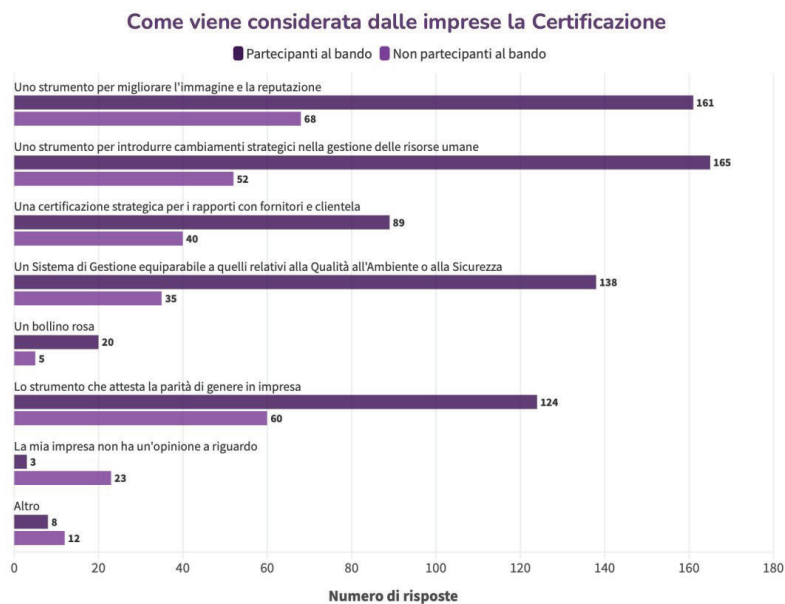


Figura 42. Come viene considerata dalle imprese la Certificazione.

Fonte: Nostra elaborazione, dati del questionario.

*