



Udine, 16 dicembre 2014

Il  
**Mercato**  
del **Lavoro**  
in  
**FVG**



Rapporto 2014



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA



Udine, 16 dicembre 2014

# Le differenze di **genere:** problematiche e **prospettive** in atto

**Chiara Cristini**

*Esperta del Servizio osservatorio mercato del lavoro*



**Rapporto 2014**



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

**Osservando il mercato del lavoro (regionale) secondo un'ottica di genere emergono alcune linee generali:**

- Diverso impatto dell'evoluzione economica per **età e genere**. Se nei primi anni di recessione la componente femminile aveva dato segni di maggiore «tenuta» nei livelli di partecipazione e di occupazione, con il 2013 si osserva un'inversione di tendenza. Un primo segnale di scoraggiamento...
- Intersezione tra gli effetti della **congiuntura recessiva** e le **problematiche strutturali** che caratterizzano la partecipazione femminile al mercato del lavoro regionale e continuano a mantenere **differenti le opportunità** occupazionali di maschi e femmine sia in termini **quantitativi** (gender gap), sia **qualitativi** (tipologie contrattuali, condizioni di lavoro, percorsi di carriera...)
- Il **gender gap** misura questi divari di opportunità, monitorando i cambiamenti e indicando chiaramente i target su cui intervenire, per **correggere** le situazioni di maggiore disequilibrio, **fare innovazione** e per **non sprecare capitale umano**.
- La **domanda di conciliazione dei tempi** rimane senza risposte «di sistema», determinando ancora fuoriuscite anticipate dal MdL da parte di persone con carichi familiari (spec. madri). Il «fattore c»: da problema a opportunità?

### La diversa partecipazione per genere ed età (in FVG)

Nel 2013 i tassi di attività dei M=75,9, le F=60,8 (gender gap =15,1 p.p.) È tuttavia guardando le fasce d'età che emergono le differenze di genere!

	2010	2013	var. 10-13
<b>Maschi</b>			
15-24	35,1	29,7	-5,4
25-34	88,2	87,3	-0,9
35-44	95,1	95,1	-0,1
45-54	93,4	92,0	-1,4
55-64	43,4	53,4	10,1
<b>Femmine</b>			
15-24	27,7	24,3	-3,4
25-34	75,6	72,3	-3,3
35-44	81,2	79,6	-1,6
45-54	72,8	74,9	2,1
55-64	25,5	36,4	11,0
<b>Gender Gap</b>			
15-24	7,4	5,4	-2,0
25-34	12,7	15,0	2,4
35-44	14,0	15,5	1,5
45-54	20,7	17,1	-3,6
55-64	17,9	17,0	-0,9

In particolare sulle "Giovani adulte" e "Adulte" oltre al fattore-lavoro pesa anche il fattore-conciliazione.



**1. Il fenomeno NEET (19-29 anni) non è "neutro" rispetto al genere: nel 2012 la quota M=14,4%, quella F=21,4%.**



**2. Garanzia Giovani:**

Su 9.137 registrazioni, il 51,0% sono F.

Tra 15-24anni prevalgono i M, tra 24-29 il 57,4% F.

(Fonte:MinLavoro, monit. 11/12/2014)

Fonte: ns. elaborazione su dati I-stat

### Specificità dell'occupazione maschile e femminile

- Il **tasso di occupazione** (2013): M = 70,7%, F 55,2% (**gender gap**> 15,5 p.p.). Per M e F il valore massimo sia ha nella fascia 35-44, ma: M= 89,6% F= 73,0% (**gender gap**=16,6 p.p.).  
→ Le opportunità cambiano sia con l'età, sia con il titolo di studio, sia in riferimento alla presenza, al numero e all'età dei figli.
- **Terziarizzazione dell'occupazione femminile:** nel 2013 il 52% dei M occupati sono nel terziario (di cui 38% nei servizi e 14% nel commercio), 45% nell'industria (di cui 10% nelle costruzioni) e 3% in agricoltura. Tra le F, **81% sono nel terziario** (di cui il 58% nei servizi, il 23% nel commercio). Il 17% é occupata nell'industria e il 2% in agricoltura.
- Il **part time** è un orario "femminile" ma sempre più **involontario**, specialmente nel commercio/GDO e nei servizi. → In FVG la quota di donne dipendenti a part time é 35,5% nel 2013: oltre 1 donna su 3 ha dunque questo tipo di orario. Valori che risultano superiori sia al dato del NE (34,0%) sia ITA (32,7%). Per i maschi è pari a 5,6% (in aumento dal 2011), quota inferiore al dato del NE (5,7%) e ITA (7,6%).

[Fonte: Istat]

### Le F sono maggiormente interessate da percorsi con frequenti transizioni

I **contratti a termine**: incidenza del 14,0% nel 2011 e passa a 13,8% nel 2013. Per i M la quota era del 11,1% nel 2011 e passa 10,9% nel 2013. [Fonte: Istat]

→ Le **transizioni** possono essere più difficili per le giovani («rischio-maternità») e le madri con figli piccoli.

**Parasubordinati**: in FVG erano 13.862 nel 2009 (49,7% F), passano a 9.191 nel 2013 (50,6% F). Quasi il 60% dei collaboratori a progetto ha meno di 45 anni. Tra le F il 66%. → **Gender pay gap**: le F guadagnano meno della metà rispetto ai M (6.927 euro contro 15.086), divario che aumenta con l'età. [Fonte: Inps]

Gli ingressi delle F nel mercato del lavoro tendono a configurarsi maggiormente come «**fragili in partenza**» [Plantenga, Renery, Samek Lodovici, 2013] e rimanere tali nelle **transizioni...**

### Le differenti opportunità occupazionali per genere e titolo di studio (in FVG)

I laureati hanno tassi di occupazione superiori rispetto agli altri target, ma nel 2013 rimane comunque una differenza marcata...

M→ 84,6% F→74,2% (gender gap 10,4 punti)

Tra i motivi:

«culturale»→ poche femmine che intraprendono indirizzi di studio tecnici/tecnologici: su 1.000 M laureati in FVG di età compresa tra 20 e 29 anni, nel 2010, 21,2 escono da percorsi tecnico-scientifici. Tra le F il valore è 10,5. Ruolo-chiave della scuola e dei genitori, dei CRO, del sistema-impresa

«rischio conciliazione»→ è trasversale al titolo di studio!

Fonte: ns. elaborazione su dati I-stat

Quali gli impatti sul reddito e sulle prospettive previdenziali?

Redditi pensionistici medi (euro), 2012

	Maschi	Femmine	Totale
<b>FVG</b>	<b>21.521</b>	<b>14.244</b>	<b>17.640</b>
Nordest	20.387	13.963	16.975
Italia	19.395	13.569	16.314

Fonte: elab. Ires Fvg su dati Inps



**Il gender gap rimane anche in riferimento alle pensioni,**  
aumentando il numero di casi di povertà femminile in età  
anziana

### Tassi di disoccupazione: genere ed età

	Maschi			Femmine		
	ITA	N-E	FVG	ITA	N-E	FVG
<b>15-24</b>						
2011	27,1	18,3	15,6	32,0	21,5	27,9
2012	33,7	23,4	32,0	37,5	25,2	28,4
2013	39,0	24,7	<b>24,8</b>	41,4	29,8	<b>23,6</b>
var.12-13	5,3	1,4	-7,3	3,9	4,5	-4,8
<b>25-34</b>						
2011	10,2	4,7	5,2	13,7	8,9	8,4
2012	13,5	6,8	5,6	16,6	10,7	14,2
2013	16,4	8,0	<b>10,2</b>	19,3	13,0	<b>15,4</b>
var.12-13	2,8	1,2	4,6	2,8	2,3	1,2
<b>35 e oltre</b>						
2011	5,0	2,8	3,0	6,2	3,9	4,4
2012	6,5	4,0	4,0	8,0	5,4	5,2
2013	7,8	4,8	<b>4,6</b>	8,8	6,6	<b>6,5</b>
var.12-13	1,2	0,7	0,6	0,8	1,3	1,3

- **15-24 anni:** crescita notevole del TdD maschile, diminuisce quello F. Nel 2013 il M>F

- **24 e 35 anni:** il TdD dei M raddoppia tra 2011 e 2013 (da 5,2% a 10,2%). Le F hanno un TdD decisamente più elevato (15,4% nel 2013), e raddoppiato.

- **Over 35 anni:** i valori sono inferiori rispetto alle classi più giovani, ma in aumento, sia per i M, sia per le F.

#### Composizione dello stock di disoccupati (2013)

M → ex occupati il 64,7%, ex inattivi il 20,4%, in cerca di primo lavoro il 14,9%

F → ex occupate il 48,9%, il 33,5% sono ex inattive e in cerca di primo lavoro il 17,6%

**Il mercato del lavoro presenta forti connessioni con i cambiamenti demografici e sociali in atto (da qualche decennio...)**

- In FVG le donne rappresentano il **51,7%** della popolazione (nel NE il 51,5%, in ITA il 51,6)
- Forte processo di **invecchiamento** della popolazione, con il conseguente aumento della domanda di cura e assistenza e di spesa sociale → nel 2013 l'incidenza delle **persone over 65 sulla popolazione è pari al 24,3%**. Tra le persone con più di 75 anni, due su tre sono donne
- L'età media della madre al parto nel 2012, in FVG (e in ITA) è di **31,4 anni** (come NE e ITA)
- Il numero medio di figli per donna in FVG è **1,39** (in ITA: 1,42)
- Comuni che hanno attivato un nido in FVG: 100%, Comuni che hanno attivato servizi integrativi/innovativi per l'infanzia: 36,7%
- Quota di bambini 0-2 anni che nel 2012 frequentavano un **nido: 18,2%** (in Em.Rom. il 24,4%, in ITA: 11,8%) e il 2,5% un servizio integrativo (1,6% in ITA).

(Fonte: Istat)

Tra 2011 e 2013 le **dimissioni di neomadri convalidate** dalle DTL in FVG sono state 1.625 per le seguenti **motivazioni**:

→ difficoltà di conciliazione dei tempi familiari, lavorativi e dei servizi: complessivamente infatti incidono per il 54,1% dei casi, tra cui:

→ incompatibilità tra occupazione e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido (31,8%), mancanza di concessione di part time o formule di flessibilità oraria ha inciso per il 7,6%, l'assenza di familiari a supporto della cura dei figli ( 7,5%), elevato costo dei servizi dedicati alla primissima infanzia (7,2%).

→ passaggio ad altra azienda (21,0%)

→ desiderio di occuparsi in modo diretto della prole (16,1%)

→ cambio di residenza, distanza casa-lavoro (5,1%), la crisi è stata determinante nel 2,8% dei casi.

#### **Chi sono queste madri?**

- In prevalenza hanno tra 26 e 35 anni, seguite dalle 36-45enni
- Si dimettono in seguito alla nascita del secondo figlio (così nel 52,9% dei casi)
- Sono madri italiane (83,4% dei casi)
- Nel 48,4% ha un'anzianità di servizio compresa tra 4 e 10 anni, nel 41,6% presenta un'anzianità inferiore ai 4 anni

[Fonte: DRL FVG]

Genitori beneficiari di un **congedo parentale** in FVG nel 2012: 6.888. L'87,9% sono madri (e il 12,1% padri, dato superiore al valore nazionale, pari all'11,0%).

[Fonte: Inps]

Parallelamente, nel medesimo triennio le oltre 200 segnalazioni e i **casi di presi in carico** dalle **Consigliere di parità provinciali** confermano:

- >>problematiche di reinserimento al **rientro** dal congedo parentale;
- >>difficoltà di conciliazione dei **tempi** lavorativi e dei servizi esistenti nei territori;
- >> problematiche connesse alle modalità di iscrizione al nido (residenza vs. luogo di lavoro)
- >>**costi** dei servizi privati o integrativi esistenti nei territori;
- >>offerta eterogenea (area urbana/rurale/montana) specialmente per i bambini 3-14 anni ;
- >>scarsa conoscenza e limitato utilizzo delle modalità organizzative «family friendly» da parte delle imprese, dei consulenti aziendali, dei/lle lavoratori/trici;
- >>scarsa condivisione ruoli tra genitori (cultura, costi, madri sole).

[Fonte: Relazioni annuali delle Consigliere prov.li parità di GO,PN,TS, UD]

## Conclusioni

- **marcate differenze di genere** (gender gap) in tutti gli indicatori relativi al mercato del lavoro (occupazione, disoccupazione, ecc.)
- il **problema della conciliazione dei tempi lavoro/famiglia** rappresenta (ancora) il principale problema da risolvere per conseguire le pari opportunità sul lavoro: **fabbisogno diffuso** (tra lavoratori, imprese) di interventi di conciliazione **di sistema, flessibili nell'accessibilità, innovativi, sostenibili economicamente, qualificati**
- **competitività e innovazione**: la crisi ha prodotto un'evoluzione forte, nulla sarà come prima. C'è (e deve esserci) maggiore attenzione verso la **responsabilità sociale di impresa** e l'**innovazione** non solo di prodotto, di processo, tecnologico, ma anche **sociale**
- **Rischio di caduta di attenzione e arretramento** rispetto alle questioni di genere e di conciliazione (c'è "ben altro" a cui pensare...)

- Necessità di **creare/rafforzare reti strategiche che coinvolgono tutti gli attori** del mercato del lavoro, del sociale, il pubblico e il privato, terzo settore, gli organismi di parità (CUG, Commissioni di PO, Consigliere di parità) → **la conciliazione non è un problema “delle donne”, né “secondario rispetto al resto”, serve capire le potenzialità connesse al “fattore C” in termini di mantenimento/creazione di occupazione e di innovazione sociale.**
- Supportare con particolare intensità quegli interventi di **secondo welfare** e le progettualità che legano politiche di pari opportunità alla **CSR-RSI** (utilizzando strumenti di certificazione, i bilanci sociali, la Carta per le pari opportunità).
- Ruolo-chiave della formazione e utilità dei moduli “obbligatori” previsti nei percorsi FSE, in quelli finanziati dalla L.236/93. Anche i Fondi interprofessionali possono aiutare a diffondere questa modalità di gestione innovativa delle risorse umane.
- Coinvolgere le nuove generazioni, per avviare un cambiamento culturale profondo e di lungo periodo (sui ruoli, sulle professioni, ecc. )
- Esistono numerose esperienze e buone prassi a livello territoriale (enti locali, imprese, associazioni, protocolli territoriali di conciliazione, ecc...), ma sparse e destinate ad essere **“meteore”** → necessario monitorare, valutare i risultati, promuovere la disseminazione e favorire la “contaminazione” di progettualità

**Territorio**  
Tempi, orari dei  
servizi, mobilità  
dialogo con le imprese  
Bilanci di genere  
Piani di zona

Riconoscere e valorizzare il  
"fattore C" [Isfol, 2012] richiede  
interventi sinergici tra/su:

**Nuclei familiari**  
Condivisione ruoli  
Conoscenza dei servizi esistenti,  
delle soluzioni e degli strumenti

**Sistema del lavoro**  
Aziende  
Parti sociali (Ass.datoriali, sindacati)  
Contrattazione di II livello e secondo welfare (convenzioni, voucher di  
conciliazione, accordi di rete e interaziendali per acquistare servizi...)  
Responsabilità sociale di impresa, Carta PO  
Innovazione organizzativa e di gestione RU  
Formazione (spec. GRU, COM, INNOVAZ)  
Sicurezza sul lavoro (Benessere e SLC)  
Dialogo con EL