

**Relazione sulla condizione della donna e
sullo stato di attuazione degli obiettivi delle
pari opportunità nella regione Friuli Venezia
Giulia, anno 2022.**

Ex art. 2 co. 6 L.R. 21.05.1990, n. 23

La presente Relazione è redatta in ottemperanza dell'art. 2 co. 6 della L.R. n. 23/1990, attraverso l'analisi dei dati recuperati **dall'Osservatorio regionale sul mercato e le politiche del lavoro, dall'Ufficio di statistica** e dal Piano attuativo della Regione FVG di GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori).

Va premesso che in questi ultimi anni la regione ha affrontato sfide enormi, superando grandi difficoltà, non solo economiche. Nonostante la pandemia, la guerra in Ucraina e la pesantissima crisi energetica, il Friuli Venezia Giulia è tornato ad essere locomotiva del Nordest. Un risultato che si deve, in primo luogo, a un tessuto produttivo e sociale unito e resiliente, che ha saputo fronteggiare gli ostacoli con coraggio e con il sostegno costante della Regione. L'economia regionale è cresciuta molto anche grazie alle esportazioni: nel 2022 la regione è seconda, per *export* pro-capite, dopo l'Emilia-Romagna. Un ottimo risultato negli ultimi anni.

La competitività del sistema produttivo del Friuli Venezia Giulia, pertanto, è in crescita e questo si riflette sull'aumento dell'occupazione. Grazie alla modifica alla legge regionale sul lavoro sono stati implementati gli strumenti d'intervento per superare la pandemia e la crisi internazionale in corso, con numeri che la pongono ai vertici nazionali per stabilità, strutturazione e solidità del mercato del lavoro.

I numeri registrati sono positivi in assoluto ed è cresciuta anche l'occupazione femminile con una riduzione, nell'ultimo triennio, del *gender gap* (distanza tra tasso di occupazione maschile e femminile). Sono risultati fondamentali che incentivano la collaborazione tra Centri per l'impiego e Agenzie per il lavoro, al fine di dare risposte concrete ai lavoratori e al sistema delle imprese.

In merito alla condizione della donna nel FVG e allo stato di attuazione degli obiettivi delle pari opportunità, vengono ripresi i dati ISTAT, i quali confermano anche per il 2022 un impatto del tutto peculiare sul mercato del lavoro regionale e che vede, di fatto, l'occupazione in risalita con 10.000 occupati in più rispetto al 2021 (+2%) in aumento anche rispetto al 2019 (+2.4%). Questi dati andranno necessariamente portati all'attenzione del Consiglio regionale.

Va sottolineata la crescita sensibile dell'occupazione femminile (+2,4%) rispetto a quella maschile (+1,7%) nonché il calo del *gender gap* al 13% circa (era il 15% nel 2021 e 15,9% nel 2019) che risulta migliore, per esempio, rispetto al Veneto (15,9%) e al dato nazionale (18,1%).

La maggiore riduzione del *gender gap* si riscontra nella classe 35-49 anni (dal 18,3% al 13,8%). Un dato significativo in quanto a questa fascia d'età appartengono molte famiglie con bambini e solitamente la partecipazione femminile al mercato del lavoro tende a diminuire. Evidentemente le politiche adottate di investimenti regionali sul sistema di *welfare* nonché le politiche di conciliazione stanno andando nella giusta direzione.

I dati ISTAT certificano che già nel secondo trimestre del 2022 si registra una situazione molto propizia per il mercato del lavoro nel FVG, che ha battuto tutti i *record* in termini di numero di occupati (538mila), di tasso di occupazione complessivo (70,4%) e di quello femminile di interesse della CRPO (64,9%).

Si riportano le riflessioni *dall'Osservatorio regionale sul mercato e le politiche del lavoro, dall'Ufficio di statistica*, che forniscono in modo puntuale e preciso la situazione della regione: *"L'occupazione in FVG tocca la quota record di 520mila occupati, valore più elevato di circa mille unità rispetto a quelli pre-grande recessione (2007) e in crescita anche rispetto al periodo pandemico (nel 2019 gli occupati rilevati dall'ISTAT erano 508mila circa). Nel 2022, pertanto, si contano circa 10mila occupati in più rispetto all'anno precedente (+2%). Da sottolineare, a tal proposito, la crescita più decisa dell'occupazione femminile (+2,4%) rispetto a quella maschile (+1,7%), mentre la distanza tra il tasso di occupazione maschile (75%) e quello femminile (61,9%) - il cosiddetto gender gap - scende dai 15 punti percentuali del 2021 a circa il 13% del 2022, un esito migliore di quello dell'area del Nord-Est (13,9%), del Veneto (15,9%) e dell'Italia nel suo complesso (18,1%). La riduzione maggiore del gender gap è per la classe 35-49 anni, valore che passa dal 18,3% al 13,8%. Non è un risultato da poco, visto che in questa fascia d'età ci sono molte famiglie con figli e la partecipazione femminile al mercato del lavoro tende a diminuire. È quindi di cruciale importanza per le politiche di conciliazione".*

Pertanto, si conferma ancora una volta la notizia positiva della ricaduta degli investimenti regionali sul sistema di *welfare*.

L'Osservatorio evidenzia altri due importanti temi da portare al dibattito politico:

- l'eccessiva frammentazione di alcune carriere lavorative, ossia l'incidenza del lavoro a termine, che ricade soprattutto sull'occupazione giovanile e femminile. Occorre prestare molta attenzione, pertanto, al ritorno a un'eccessiva facilitazione delle assunzioni a tempo determinato. È bene ricordare, a tal proposito, che il FVG da diversi anni utilizza in modo mirato lo strumento degli incentivi prevalentemente per le assunzioni a tempo indeterminato e le stabilizzazioni, oltre a prevedere incentivi specifici in caso di assunzione di donne in maternità, con figli fino ai 5 anni.
- l'irrisoria crescita dei salari in Italia negli ultimi 20 anni. Secondo i dati OCSE 2022, tra il 1991 e il 2021 il livello medio degli stipendi è cresciuto di appena lo 0,36%, mentre nello stesso periodo in Germania e in Francia l'aumento è stato pari al 33%. L'aumento dell'inflazione negli ultimi tre anni, inoltre, sta portando ad un'ulteriore erosione del potere di acquisto delle famiglie e dei lavoratori.

L'Osservatorio, inoltre, sottolinea:

"I datori di lavoro hanno risposto, in parte, alla crisi da "mismatch" aumentando le assunzioni stabili a partire dalla fine del 2021. Da questo punto di vista, si devono sottolineare due questioni rilevanti. Da un lato, i minori costi di licenziamento da un contratto a tempo indeterminato - meno vincolante dal 2015 in poi - dovrebbe, in un momento di crescita economica, portare a un'ulteriore aumento del lavoro stabile. Dall'altro, come messo in luce da molti studi sull'impatto della flessibilità nel mondo del lavoro, l'eccessivo turn-over può spingere ad un disinvestimento in formazione professionale on-the-job, e quindi a un deperimento delle competenze e del loro trasferimento nel mercato del lavoro nel suo complesso".

Risulta, infine, interessante riprendere il tema delle tipologie dei lavori, come indica l'Osservatorio:

“Dopo una crescita notevole dell'industria negli ultimi anni (+8.8% tra il 2018 e il 2021), nel 2022 il settore registra un numero di occupati pari a quasi 130mila unità (+0.6% rispetto al 2021), con una netta prevalenza della componente maschile (96.461, +0.3%) rispetto a quella femminile (quasi 33mila unità, +1.7%). Le costruzioni, che hanno avuto un andamento inaspettatamente altalenante negli ultimi trimestri, occupano nel 2022 circa 31.500 soggetti. Anche qui la componente maschile la fa da “padrona”: i maschi nelle costruzioni, prevalentemente in mansioni operative, sono quasi 27mila (-3.6%), mentre cresce la quota dell'occupazione femminile - questa volta in mansioni di natura più amministrativa - toccando il valore di quasi 4.500 unità (+82.4%).

Com'è noto, l'occupazione femminile prevale soprattutto nel comparto Commercio, alberghi e ristoranti (donne: 51.204; uomini: quasi 45mila) e in quello degli Altri Servizi: qui le donne occupate sono nettamente superiori (138.728, +3.1%) ai colleghi uomini (110mila, +3.9%).

Da questi dati emerge chiaramente che la regione ha una forte vocazione manifatturiera: lavorano nel settore circa un occupato su quattro nel complesso, tra i maschi addirittura uno su tre, prevalentemente con contratti più stabili, rispetto invece alla componente giovanile e femminile, più presente nel terziario tradizionale e avanzato. In questo caso, prevale un lavoro spesso a part-time talvolta involontario e meno stabile.”

Come espresso anche nelle Relazioni precedenti, si ricorda che la Commissione affronta temi cruciali e che quello della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia rappresenta una delle priorità.

La grave denatalità che attanaglia anche questa regione - con un indice di vecchiaia elevato (250) e secondo solo alla Liguria (271)¹ - impone la costante necessità di intervenire con politiche mirate e piani di robusti investimenti strutturali. In questo certamente il FVG può vantare particolari agevolazioni introdotte dalle competenti Direzioni. Anche in questo caso, la CRPO sprona ad investire costantemente per contrastare in modo efficace una situazione che possiamo, senza esagerazione, definire “drammatica”, anche in virtù del fatto che i fenomeni demografici si evolvono nel lunghissimo periodo con ricadute sulle politiche socio-sanitarie e sul mercato del lavoro. Una situazione che, qualora perdurasse, potrebbe produrre ulteriori effetti negativi nel prossimo futuro.

La violenza di genere è un altro delicato tema sul quale la CRPO non ha mai abbassato la guardia: i numeri purtroppo sconcertanti esigono investimenti e non solo economici, da parte di tutti. È una piaga che deve essere sconfitta definitivamente il più presto possibile.

In merito allo stato di attuazione degli obiettivi delle Pari Opportunità, si sottolinea il costante e continuo impegno della Commissione regionale, che ho l'onore di presiedere,

¹ L'Indice di vecchiaia è il rapporto tra la popolazione anziana (>65 anni) e la popolazione più giovane (0-14 anni), valori superiori a 100 indicano una maggiore presenza di soggetti anziani rispetto ai giovanissimi.

nell'affrontare diverse tematiche. A titolo esemplificativo si citano: la costituzione di reti tra Comuni per lo scambio di servizi in essere e per il confronto sulle tematiche relative alle Pari Opportunità; l'analisi dell'impatto del Covid-19 sulla salute, sugli stili di vita e sul benessere della popolazione regionale; gli stereotipi di genere, l'orientamento scolastico e il bullismo al femminile.

Non va tralasciata l'attività legislativa consistente nell'espressione di pareri su proposte e disegni di legge richiesti e non dal Consiglio regionale.

In tal senso si riconosce anche la fattiva attività della Giunta e del Consiglio regionali che presentano spesso disegni e/o proposte di legge volte, appunto, alla parità di genere o al contrasto alla violenza.

Infine, la Commissione regionale per le pari opportunità conferma di aver apprezzato il lavoro del Consiglio e della Giunta regionali, che hanno operato nel corso dell'anno di riferimento della presente Relazione. Inoltre, ripone fiducia e auspica una fattiva collaborazione con le Istituzioni della nuova legislatura, fondamentali nel combattere accanto alla CRPO per l'obiettivo comune di raggiungere una reale parità di genere.

La Presidente della CRPO

Dusy Marcolin

Trieste, 31 agosto 2023