



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



**CONSIGLIERE
REGIONALE
DI PARITÀ**



L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

**Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende
con oltre cinquanta dipendenti.**

Settembre 2023

Sommario

Introduzione della Consigliera di Parità della Regione Friuli Venezia Giulia	0
Premessa	2
1 L'offerta di lavoro in una prospettiva di genere	3
1.1 Il contesto europeo e nazionale: a che punto siamo nel percorso verso la parità?	3
1.2 Le specificità del Friuli Venezia Giulia	7
1.2.1 Le trasformazioni demografiche	7
1.2.2 L'offerta di lavoro in ottica di genere: elementi strutturali e cambiamenti in atto	11
1.2.3 I fenomeni del "soffitto di cristallo" e del divario retributivo attraverso i dati INPS	16
2 Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 50 dipendenti del Friuli Venezia Giulia: l'analisi dei dati	
2.1 Le imprese rispondenti, per territorio e classe dimensionale	21
2.2 La distribuzione maschile e femminile per settori di attività	22
2.3 La distribuzione maschile e femminile per categoria di inquadramento	24
2.4 Tipologie contrattuali e forme di orario, per genere	27
2.5 Il turn over e le promozioni	31
2.6 Le aspettative, per tipologia e genere	34
2.7 I percorsi formativi	36
2.8 Informazioni sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale	37
2.9 Il divario retributivo tra uomini e donne	43
2.10 La contrattazione di secondo livello: un ruolo chiave per promuovere la parità	46
2.11 Conclusioni	48
2.12 Bibliografia	50
3 Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Friuli Venezia Giulia. Relazione illustrativa Anno 2021	
3.1 Il ruolo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel contrasto alle discriminazioni	52
3.2 I recessi "protetti" relativi all'anno 2021	54
3.3 Conclusioni	59
4 Relazione sulla condizione della donna e sullo stato di attuazione degli obiettivi delle pari opportunità nella Regione Friuli Venezia Giulia, anno 2022	
Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Friuli Venezia Giulia. Relazione illustrativa Anno 2021 CRPO	61

Introduzione della Consigliera di Parità della Regione Friuli Venezia Giulia



Avv. Anna Limpido

La tendenza volta a ricercare la qualità del lavoro e non più solo la quantità (work-life balance) pare negli ultimi anni strutturarsi con decisione.

La SOSTENIBILITA' del lavoro non è più, come era stata rubricata inizialmente, condizione ascrivibile a qualche capriccio isolato o a fenomeni legati a stereotipate sciatterie generazionali, ma è diventata ora a tutti gli effetti un requisito di discriminazione di appeal tra un'Azienda e l'altra.

Di un tanto ne ho ampiamente introdotto già nel Rapporto del 2021 e ne ribadisco in questo rafforzata dalla personale esperienza sul territorio e dalle più alte opinioni socio-lavoristiche. In "Bullshit Jobs", l'antropologo David Graeber scrive: *"Ci ritroviamo condannati a trascorrere la maggior parte del nostro tempo al lavoro, a svolgere compiti che ci rendiamo conto che non fanno alcuna differenza per la società. Il danno morale e spirituale che deriva da questa situazione è grave: è una cicatrice che segna la nostra anima collettiva"* fotografando quell'insofferenza diffusa che poi, complice il lock-down forzato da Covid, è confluita nel fenomeno mondiale delle "grandi dimissioni" con lavoratori consci e non più disposti allo svuotamento della propria identità.

Nel contesto sociale regionale come quello del Friuli Venezia Giulia, tra l'altro inflazionato dall'infelice record di denatalità secondo solo alla Regione Liguria, e quindi di minore offerta di capitale umano, la sostenibilità si erige così ad essere uno tra i più significativi requisiti di scelta (o esclusione) di offerte di lavoro.

I dati di questo Rapporto Biennale lo fotografano: Aziende che mediante lo strumento della contrattazione di secondo livello offrono nuove soluzioni ai propri lavoratori (con percentuali in questa esatta elencazione decrescente): flessibilità oraria, smart working e banca delle ore; convenzioni/contributi con nidi e dopo scuola; servizi vari a supporto della genitorialità.

E sono le Aziende con un numero di lavoratori più basso (sotto i 50 dipendenti), che hanno partecipato volontariamente alla raccolta dati, a vantare i maggiori sforzi per la sostenibilità quasi a dimostrare che è entro questa fascia che si gioca la maggiore partita della competitività ove l'attrazione o il mantenimento di ogni singolo lavoratore è ancor più preziosa.

Soffermandosi sul contenuto delle misure scelte per accrescere la sostenibilità lavorativa si nota che sono le stesse (seppur non nell'ordine elencate) invocate per le "esigenze di genere": asili, flessibilità oraria, supporti.

Da bisogni di genere a condizioni di sostenibilità per tutti quindi: un passo importante che dà fiducia ad una reale svolta di attenzione verso la conciliazione casa-lavoro.

(Voglio ricordare che nella stessa direzione anche l'Amministrazione Regionale già dal 2011, entro il macro tema della "Responsabilità sociale d'impresa", è promotrice di iniziative di formazione e riconoscimenti pubblici nel segno della diffusione del welfare e della sicurezza. Del "bene comune" perseguibile anche mediante l'incentivazione delle c.d. Società Benefit (Evento "Fabbricare Società" del 2022 e 2023).

Non vi è fiducia invece sulla maturità attorno al “tema donna”, cronicizzatosi nell’assuefazione collettiva come disvalore sociale e professionale con percentuali ancora lontane da un punto di equilibrio “uomo-donna” seppur, in Friuli Venezia Giulia, con qualche segno positivo di crescita dell’occupazione femminile rispetto al sistema Paese (come ben ricordato dalla Relazione della CRPO del settembre 2023, periodo 2021 – 2022, parte integrante del presente Rapporto, anche sull’onda della ripresa economica post-pandemica).

La tutela dei diritti delle donne, e nello specifico la libera autodeterminazione, pare interessare sempre meno, essere soprassedibile o comunque giustificabile innanzi a ragioni considerate preminenti.

Si dibatte dei diritti delle lavoratrici sempre più come conseguenza di un’altra urgenza: la denatalità, le pensioni, la violenza di genere e il Pil e sempre meno come fenomeno principale, centrale e scatenante di parità di condizioni e rispetto.

E se il “macro” ci dimostra questo, il “micro” registra timidi cambiamenti, già evidenziati nel Rapporto precedente, soprattutto con la crescita della richiesta dei congedi parentali maschili che, comunque, la normativa fissa in quote ancora completamente e ingiustificatamente asimmetriche tra padri e madri.

Questo trend, indagato dalla sottoscritta senza presunzione di assolutezza nei dibattiti pubblici con le Associazioni datoriali e con professionisti del mondo del lavoro, conferma da un canto il positivo slancio maschile di partecipare maggiormente alle esigenze della propria famiglia (soprattutto dei più giovani seppur ancora in un clima di ostracismo generale maschile) ma dall’altro risponde anche al caso sempre più frequente di fratture familiari (separazioni e divorzi) ove poi i padri si ritrovano direttamente interessati alla gestione dei propri figli (come a dire che più che essere una scelta di parità è una necessità).

Se grandi cambiamenti sociali si palesano dunque all’orizzonte, il tema circoscritto della “parità di genere” pare perdere la sua urgenza.

Fra le cause principali: la frammentazione degli obiettivi, l’incapacità di avanzare proposte risolutive, la connivenza al sistema patriarcale, l’accontentarsi di deboli migliorie e, non da ultimo, l’equivoco doloso che le azioni volte alla parità appartengano sempre di più alla morale e non, come invece sono, al diritto.

Anna Limpido

Premessa

Ogni due anni le imprese con oltre 50 dipendenti devono elaborare il Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Tale obbligo, che sino all'entrata in vigore della L.162/2021 interessava solamente le aziende con oltre 100 dipendenti, rappresenta un'occasione di *approfondimento* e analisi del mercato del lavoro secondo una prospettiva di genere. La fotografia aggregata che si può ottenere dai rapporti offre infatti la possibilità di *integrare* il quadro complessivo ricavabile dalle fonti statistiche e amministrative disponibili (e comunque richiamate nella parte introduttiva del testo) osservando un'ampia platea di imprese. E' questo infatti il *valore aggiunto* dei Rapporti biennali, ovvero la possibilità di "entrare" periodicamente nei contesti organizzativi e ricavare informazioni-chiave sull'evoluzione, nel medio-lungo periodo, della presenza femminile (e maschile) in azienda, quali sono le problematiche, le dinamiche di miglioramento e i segnali di cambiamento. L'arco temporale è dunque di medio-periodo: i dati afferiscono infatti ad un intero biennio, e dunque rimandano informazioni di tipo "strutturale", fondamentali per potere valutare quali siano stati e quali potrebbero essere gli impatti di policy su lavoratori, lavoratrici e imprese.

Per inquadrare tali dati nel più ampio contesto di riferimento, il report richiama inizialmente i principali dati e indicatori che descrivono l'offerta di lavoro da un punto di vista di genere, facendo riferimento al contesto Ue, al quadro nazionale e con un approfondimento riferito al Friuli Venezia Giulia (Capitolo 1). Le fonti di riferimento sono: Eurostat, Istat (aggiornati al 2022) e – per le imprese private – l'Inps (aggiornati al 2021).

Nel Capitolo 2 viene proposta, in forma aggregata, un'analisi del set di informazioni relative ai rapporti biennali (relativi al biennio 2020-21) inviati dalle imprese con oltre 50 dipendenti del Friuli Venezia Giulia. Seguendo la struttura del form ministeriale, vengono prese in esame le differenze di genere relative alla distribuzione per settore e livello di inquadramento, per contratto, e per forma di orario, con un focus dedicato – per la prima volta – al lavoro agile. Vengono quindi presentati i dati relativi ai movimenti in azienda, con riferimento alle assunzioni e cessazioni, stabilizzazioni e progressioni di carriera. Si propone quindi un'analisi delle evidenze relative alle aspettative (con un focus su quelle parentali), all'accesso e frequenza ai percorsi formativi. Il rapporto presenta inoltre un paragrafo che descrive i dati inseriti relativi ai processi di selezione in fase di assunzione e di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera. Un focus è dedicato alle retribuzioni e un'ultima sezione propone una fotografia d'insieme relativa alla contrattazione di secondo livello (aziendale e territoriale).

Infine, il Capitolo 3 presenta i dati elaborati dall'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est in riferimento alle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Friuli Venezia Giulia nel corso del 2021 e richiamando il ruolo dell'ente nel contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro.

1 L'offerta di lavoro in una prospettiva di genere

1.1 Il contesto europeo e nazionale: a che punto siamo nel percorso verso la parità?

L'UE, l'Italia e la stessa regione Friuli Venezia Giulia si trovano ad affrontare scenari caratterizzati da una crescente incertezza e complessità, trovandosi a contemporaneamente a dovere affrontare sfide nuove (geopolitiche, climatiche) e problematiche che hanno carattere strutturali, tra le quali rientrano le forme di diseguaglianza di genere ancora presenti in diversi ambiti e contesti.

A livello globale, una fotografia di insieme della consistenza di tale divario si ricava dagli indici complessivi che misurano i progressi verso la parità di genere del "Global Gender Gap Report" (World Economic Forum, 2023) che registrano nel 2023, per 146 Paesi, un valore medio di 68,4 punti su 100, con un miglioramento rispetto al 2022 di appena 0,3 punti percentuali, recuperando il livello del 2020 (anno della pandemia) e avanzando di 4,1 punti rispetto al 2006 (anno della prima edizione del Report). La stima del Global Gender Gap Report indica che, con tale andamento, saranno necessari 131 anni per raggiungere la piena parità. Altresì, il rapporto evidenzia come nessun Paese abbia ancora raggiunto la piena parità, per quanto alcuni Stati (Islanda, Norvegia, Finlandia, Nuova Zelanda, Svezia, Germania, Nicaragua, Namibia e Lituania) abbiano superato il valore di 80 punti su 100, avvicinandosi all'obiettivo. In tale classifica, l'Italia si colloca al 79° posto (con 70,5 punti su 100) arretrando tuttavia rispetto al 63° posto del 2022. Con riferimento specifico all'ambito economico e alla partecipazione, il Paese presenta un punteggio di 60,1 punti su 100.

Un ulteriore indice complesso che aiuta a comprendere come si stia muovendo il nostro Paese in termini di parità di genere, è dato il Gender Index di EIGE, che riguarda l'Unione europea. Con riferimento al 2022, l'Italia presenta un punteggio di 65,0 (rispetto alla media di 68,8 punti) e si pone al 14° posto in UE. Per quanto riguarda il dato relativo all'ambito del lavoro, il Paese registra 63,2 punti (rispetto al dato medio Ue di 71,7 punti) e si colloca all'ultimo posto tra i 27 Stati membri.

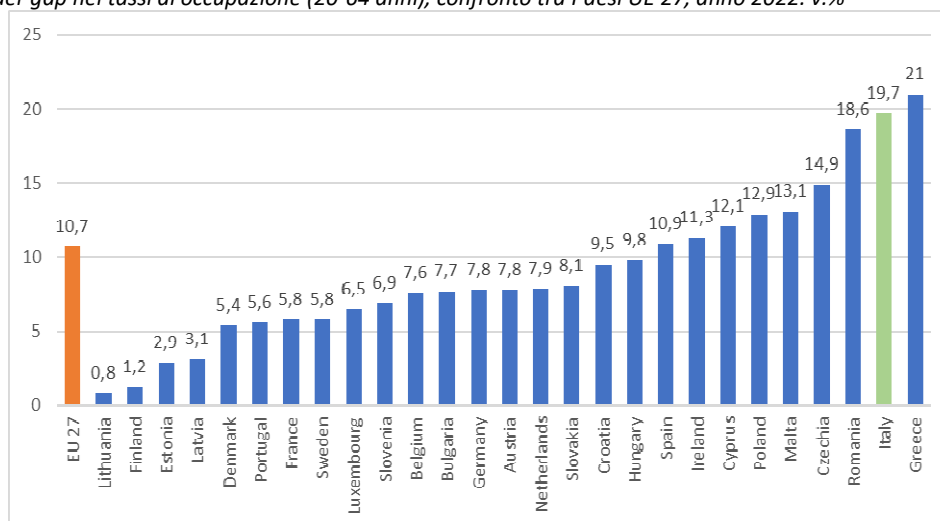
Figura 1: Confronto tra Gender Equality Index dell'Italia e media UE, per ambiti di riferimento, anno 2022. Val. %.



Fonte: Elab. su dati EIGE

Rimanendo ancora a livello UE, e introducendo alcuni aspetti che verranno ripresi e approfonditi successivamente, ci si sofferma sul *tasso di occupazione*, un indicatore sociale molto importante per comprendere le trasformazioni e le caratteristiche del mercato del lavoro dal punto di vista dell'offerta. Se si considera tale indicatore dal punto di vista di genere, per il 2021 (ultimo anno disponibile), si può osservare come in UE la percentuale di uomini occupati, in età lavorativa, superi quella delle donne di 10,7 punti percentuali. Per quanto riguarda l'Italia, tale divario è di 19,7 punti percentuali ed è il superato solo dal dato della Grecia (pari a 21 punti percentuali).

Figura 2: Gender gap nei tassi di occupazione (20-64 anni), confronto tra Paesi UE 27, anno 2022. v.%



Fonte: Elab. su dati Eurostat. Nota: il dato del Liechtenstein non è disponibile

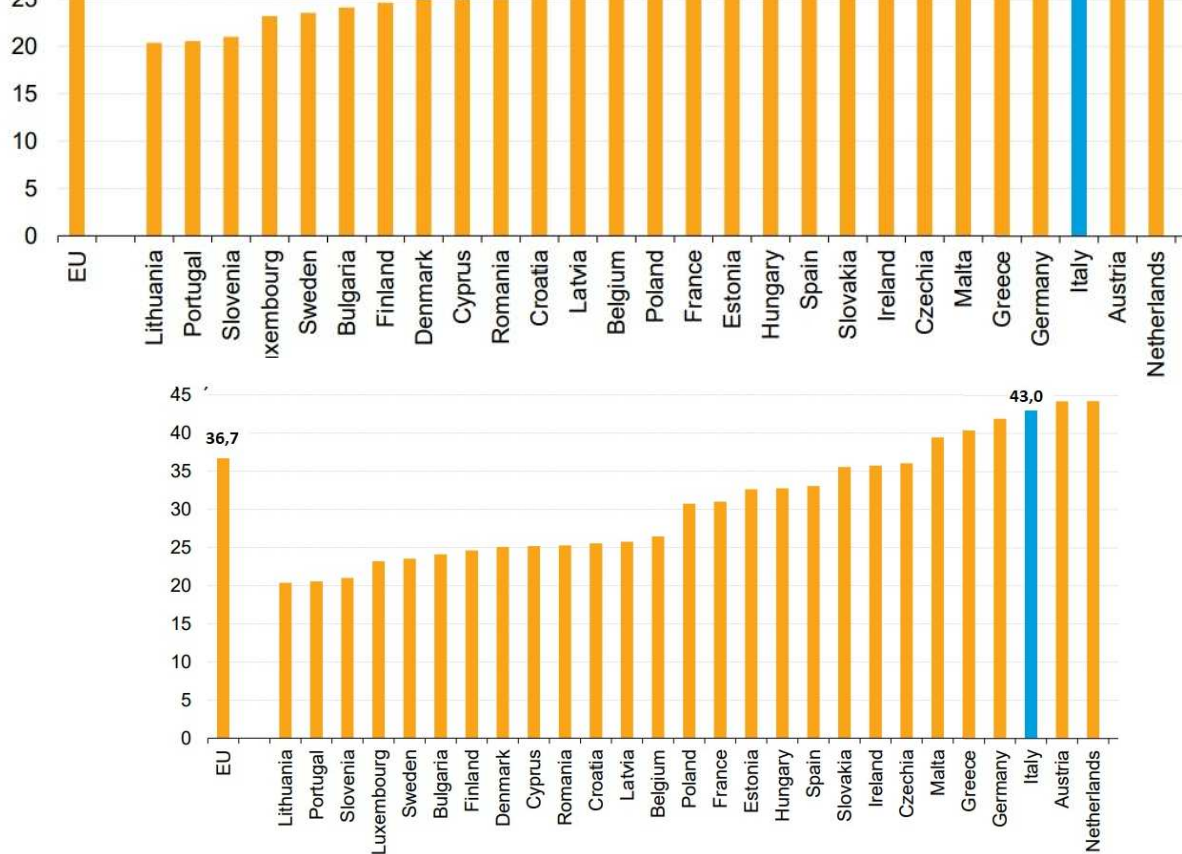
Un ulteriore indicatore complesso, utile per comprendere la distanza ancora esistente rispetto al conseguimento della parità sostanziale tra uomini e donne nel mercato del lavoro è dato dal *gender pay gap*, indicatore che misura il divario retributivo tra uomini e donne.

Come evidenziano gli studi condotti a livello internazionale e nazionale, il calcolo di tale indicatore è piuttosto elaborato, poiché richiede una ponderazione di tutti quei fattori che contribuiscono a determinare le differenze nella retribuzione oraria lorda, a partire dal numero di ore e di giornate lavorate, ma anche delle profonde diversità che esistono nella partecipazione al mercato del lavoro di donne e uomini¹.

A seconda dei parametri utilizzati, l'ampiezza del divario salariale riferito all'Italia varia dal 4% calcolato da EIGE (e definito *unadjusted form*), al 43,0% (*gender overall earnings gap*) che considera un insieme più ampio di variabili e dunque evidenzia con maggiore rappresentatività le differenze esistenti e le cause sottostanti cui prestare attenzione.

Per contrastare il fenomeno del divario retributivo e dei casi di discriminazione retributiva, è stata recentemente approvata (in data 17 maggio 2023) la direttiva n. 2023/970 che prevede una serie di misure volte a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. La direttiva, che dovrà essere recepita dagli Stati membri, si applica a tutte le imprese (pubbliche e private) e prevede, tra l'altro: l'obbligo di trasparenza circa il calcolo della retribuzione e delle progressioni economiche, il diritto per i lavoratori di richiedere (anche attraverso i propri rappresentanti o gli organismi di parità) informazioni sul proprio livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti

¹ Si rimanda, per la metodologia, a: Leythienne D., Pérez-Julián M. (2021); DStatis (2023); Cardinali V. (2022)



Fonte: Cardinali, INAPP, 2022

Per quanto riguarda il contesto italiano, risulta caratterizzato strutturalmente da disuguaglianze di genere, pur evidenziando alcuni deboli segni di cambiamento, ma con profonde differenze a livello territoriale. Dai più recenti dati Istat che fotografano il Paese (Istat, 2023) e dal Rapporto Inapp sui divari di genere in Italia (Inapp, 2022), rimane ancora ampio il divario nei tassi di occupazione di uomini e donne in età lavorativa (15-64) (69,4% uomini e 51,1% donne), con un gap di genere di 18 punti, parallelamente la sfera della non partecipazione continua a vedere protagoniste le donne: i tassi di disoccupazione sono al 9,5% contro il 7,3% degli uomini e i tassi di inattività sono al 43,6 % contro il 25,4% degli uomini.

Il tema dell'inattività femminile risulta, ancora una volta, legato a doppio filo, alle questioni inerenti la cura familiare, laddove l'incidenza percentuale della motivazione all'inattività (sul complesso delle persone inattive per genere, 15-64 anni) va ricondotto, per le donne, alla difficoltà di fare fronte a quella "doppia" (e a volte "tripla") presenza che ricade ancora prevalentemente sulle donne.

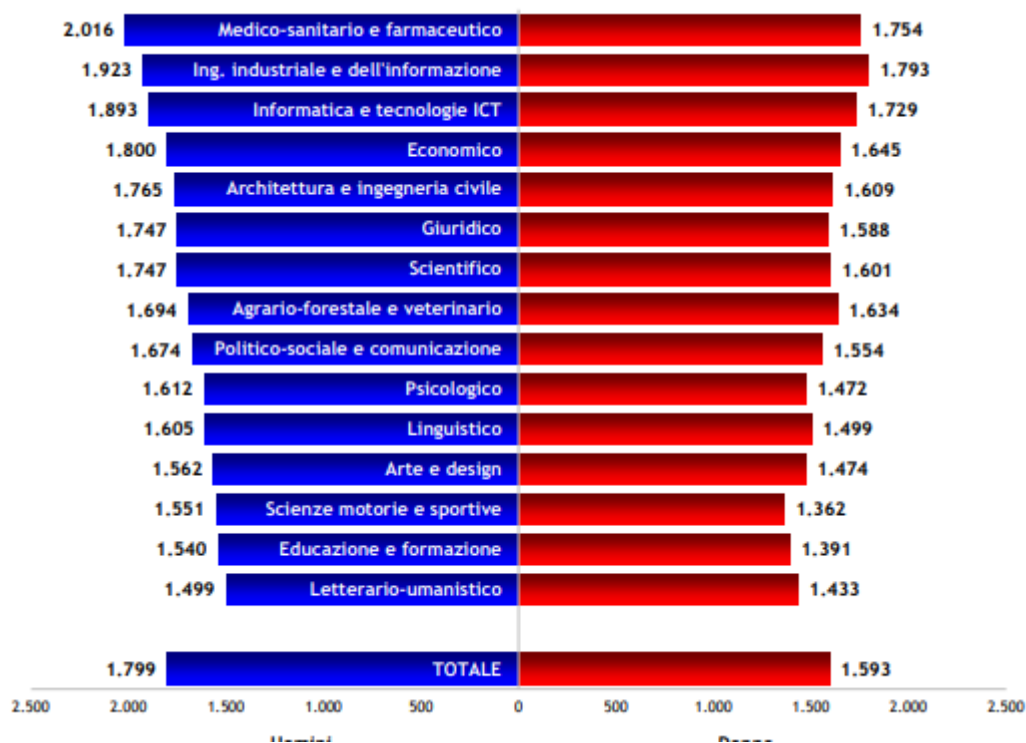
Da questo punto di vista, i report dedicati allo sviluppo sostenibile (Istat, 2023) e il recente documento elaborato da Save the Children (2023) sulle condizioni delle madri confermano come l'asimmetria nel lavoro di cura sia ancora rilevante. Dal Rapporto annuale dell'Istat (2023) il lavoro di cura familiare all'interno della coppia di età compresa tra i 25 e i 44 anni è infatti pari al 61,6% nel 2022 e del 61,8% nel 2021, con differenze territoriali tra Mezzogiorno (67,5%), Centro (63,3%) e Nord (58,8%).

Un'asimmetria su cui pesano in alcune realtà la mancanza strutturale di servizi per l'infanzia, il costo o la difficile accessibilità in termini di distanze e orari non compatibili con quelli lavorativi. Difficoltà che si rilevano altresì dai rapporti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro relativamente alle dimissioni delle lavoratrici madri entro il primo anno di vita (cfr. oltre il Capitolo 3 e INL, 2023) e dal tasso di utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri aventi diritto (cfr. il successivo paragrafo).

Anche AlmaLaurea (2023) conferma che le donne sono più penalizzate sul lavoro se hanno figli, anche tra chi è in possesso di laurea. Il forte divario in termini occupazionali e retributivi tra uomini e donne, infatti, aumenta in presenza di figli: il differenziale occupazionale a cinque anni dal conseguimento del titolo è pari a 2,3 punti percentuali tra quanti non hanno figli (il tasso di occupazione risulta pari al 90,3% per gli uomini, rispetto all'88,0% per le donne); tale differenziale sale addirittura a 22,8 punti percentuali tra quanti, invece, hanno figli (il tasso di occupazione risulta pari al 94,4% per gli uomini, rispetto al 71,6% per le donne). Anche

in termini retributivi il gap appare significativo: se complessivamente i maschi percepiscono 1.799 euro, le donne raggiungono 1.593 euro. Considerando i laureati con figli, il differenziale retributivo risulta pari a 23,6%, con retribuzioni pari, rispettivamente, a 1.860 euro per i padri e 1.505 euro per le madri.

Figura 4: Laureati di secondo livello dell'anno 2016 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per genere e gruppo disciplinare (valori medi in euro)



Nota: si sono considerati solo i laureati che hanno iniziato l'attuale attività dopo la laurea e lavorano a tempo pieno. Fonte: AlmaLaurea 2022, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Infine, un'ulteriore caratteristica strutturale del mercato del lavoro nazionale in ottica di genere è la quota di contratti a termine per uomini e donne, con una forte collocazione nel lavoro stagionale, nel lavoro a somministrazione e in quello intermittente, e la specificità femminile del part time, anche come forma d'ingresso al lavoro (Inapp, 2022) e come potenziale condizione di debolezza "rafforzata", nei casi di compresenza delle due forme contrattuali (a termine e a orario ridotto). Altresì, i dati Istat a livello nazionale rimandano al fenomeno ancora presente della segregazione settoriale di genere, con poche donne nei settori ICT e green su cui stanno puntando le strategie europee di sviluppo (*twin transition*) e lo stesso PNRR. Il rischio di una forza lavoro femminile sovrastruita, ma a maggiore rischio di marginalizzazione e di scivolamento (soprattutto in presenza di figli piccoli) verso uno status di lavoro povero, rappresenta la sfida strutturale che interessa il contesto nazionale, pur con marcate differenze a livello territoriale: tra Nord e Sud, ma anche tra aree urbane e aree interne del Paese. Si tratta di problematiche su cui ha posto l'attenzione la Strategia nazionale per la parità di genere e su cui focalizza l'attenzione anche il sistema di certificazione di genere, promuovendo tra le imprese una maggiore sensibilità e capacità di risposta alla domanda di conciliazione dei tempi e di valorizzazione della componente femminile.

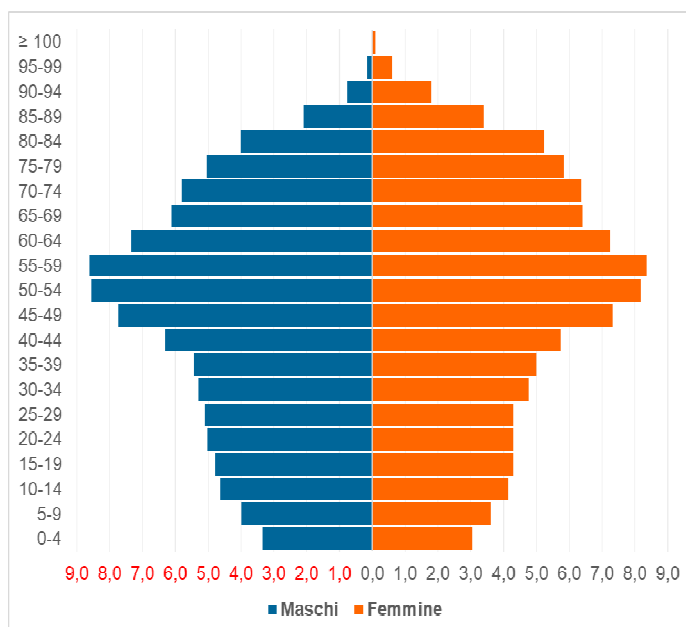
1.2 Le specificità del Friuli Venezia Giulia

Rispetto allo scenario comunitario e nazionale sinteticamente delineato nel precedente paragrafo, il contesto regionale presenta sia elementi comuni (in particolare la natura “strutturale” dei divari di genere), sia alcune specificità connesse al profilo demografico del Friuli Venezia Giulia. Il territorio infatti presenta un processo di **denatalità e invecchiamento** particolarmente marcati rispetto ad altre aree del Paese: ciò influisce non solo sulle caratteristiche della forza lavoro (che si riduce e invecchia progressivamente), ma anche sulla domanda di welfare, con un forte impatto sulla necessità di conciliare tali fabbisogni con quelli lavorativi. Un’esigenza che riguarda ancora prevalentemente le donne, come emerso dai dati di asimmetria familiare precedentemente richiamati. Parallelamente, osservando le caratteristiche dell’offerta di lavoro (attraverso i dati Istat) e analizzando le opportunità professionali e retributive esistenti (attraverso i dati Inps delle imprese private) è possibile rilevare come il percorso verso la parità di genere richieda ancora la necessità di mettere a sistema e attuare interventi in grado di affrontare in modo efficace, innovativo e con una prospettiva di lungo periodo il complesso rapporto tra miglioramento (quantitativo e qualitativo) dell’occupazione femminile e risposte al declino demografico.

1.2.1 Le trasformazioni demografiche

Una fotografia di insieme della popolazione residente in Friuli Venezia Giulia, per età e genere, si ricava dalla piramide d’età. Tale “istantanea” evidenzia come il peso degli over 65enni sia pari al 29,7% per le donne e al 24,5% per gli uomini. I giovani con meno di 15 anni rappresentano il 10,8% tra le femmine e il 12,0% tra i maschi. La fascia di età considerata “lavorativa” costituisce il 59,4% tra le donne e per il 64,0% tra gli uomini.

Figura 5: Distribuzione della popolazione per classe d’età, in FVG, al 1° genn.2023. Val.%

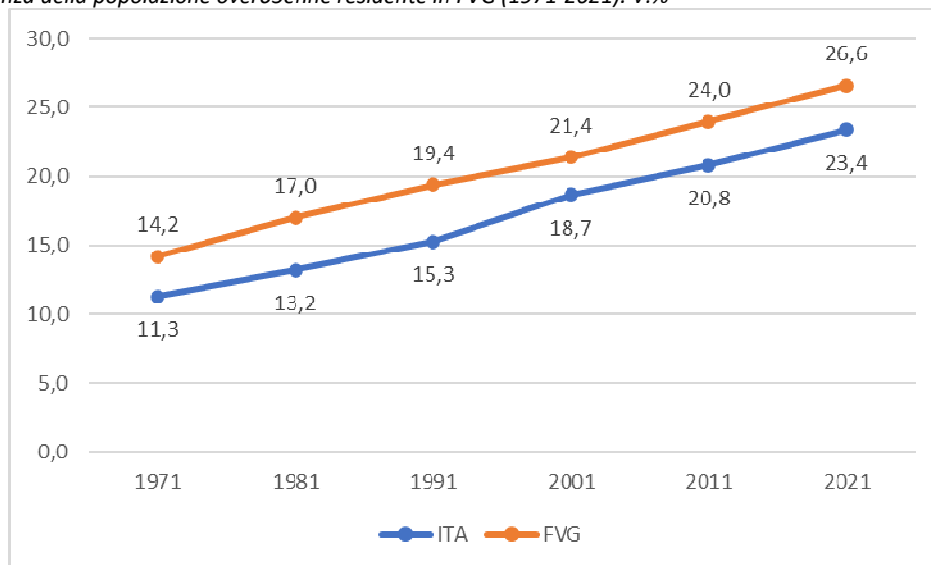


Fonte: elab. su dati Istat

Tale fotografia va tuttavia analizzata in una prospettiva longitudinale, di lungo periodo, che evidenzia il progressivo invecchiamento della popolazione, un processo di denatalità e un complessivo calo della popolazione in età attiva, anche per effetto di una diminuzione dei flussi migratori che negli anni passati avevano contribuito ad un riequilibrio della popolazione in età attiva.

La regione presenta infatti un'incidenza di popolazione anziana tra i più elevati in Italia (e in UE) e un trend di invecchiamento e di denatalità particolarmente marcato. La quota della popolazione ultrasessantacinquenne sul totale è infatti andata progressivamente aumentando negli ultimi decenni, passando dal 14,2% del 1971 al 26,6% del 2021. *Va altresì sottolineato il fatto che oltre la metà di chi ha oltre 65 anni è una donna.*

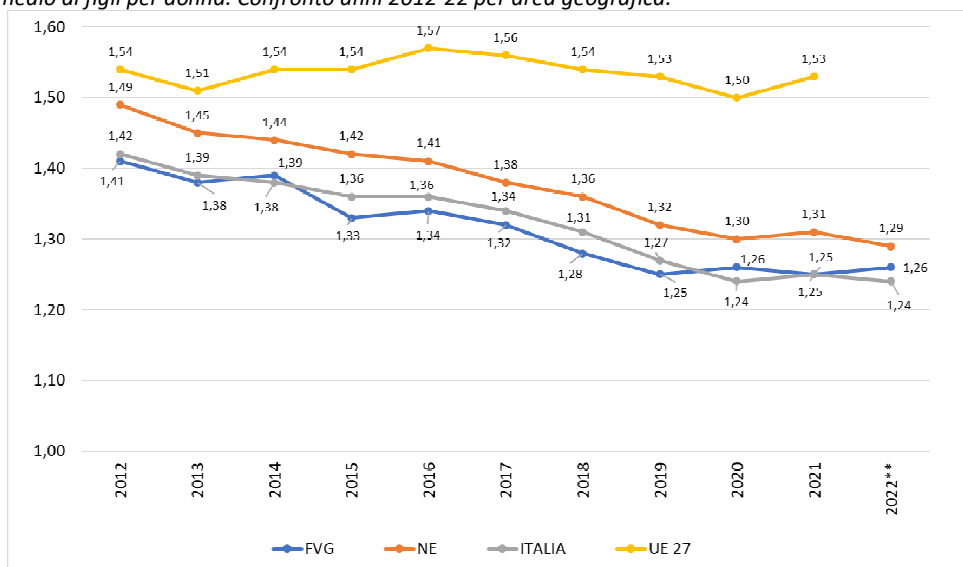
Figura 6: Incidenza della popolazione over65enne residente in FVG (1971-2021). V.%



Fonte: elab. su dati Istat

Il fenomeno della denatalità caratterizza in maniera particolarmente significativa il Friuli Venezia Giulia e il tasso medio di fecondità (TFT), ovvero il numero medio di figli per donna in età fertile (15-49 anni) evidenzia come l'indicatore regionale rimanga sempre sensibilmente al di sotto del tasso di fertilità afferente al Nord Est e, fino al 2019, anche al tasso di fecondità nazionale. Considerando il dato consolidato del 2021, il TFT della regione è di 1,25 figli per donna, valore sovrapponibile al dato nazionale, ma inferiore al valore di 1,31 dell'area Nord Est e distante dal TFT medio UE (1,53 figli per donna).

Figura 7: Nr. medio di figli per donna. Confronto anni 2012-22 per area geografica.



Fonte: elab. su dati Istat; Eurostat

Nota:*per Eurostat il dato è disponibile sino al 2021; il dato 2022 è una stima. Le serie storiche dei tassi di fecondità e dell'età media al parto per il periodo 2002-2018 sono state ricalcolate sulla base della revisione delle stime delle nascite per età della madre e della ricostruzione della popolazione intercensuaria dal 2002 al 2018.

Ai fini di un'analisi di genere del mercato del lavoro, appare significativo richiamare qui anche l'*indice di dipendenza*² per il Friuli Venezia Giulia, nel 2021 era pari a 62,0% [Istat], dato che va letto non solo dal punto di vista demografico, ma anche come stima di quanto incida sulla popolazione in età attiva (e in particolare femminile) l'insieme dei fabbisogni di assistenza, educazione e cura di cui i minori di 14 anni e gli over 65enni sono portatori. Una problematica strutturale per l'occupabilità femminile rimane infatti la possibilità di riuscire a conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari e dei servizi connessi. Tale criticità, che da decenni caratterizza il contesto italiano e regionale, va analizzato congiuntamente con la profonda trasformazione demografica e in particolare: la denatalità, l'invecchiamento della popolazione e il cambiamento nella composizione dei nuclei familiari. Su queste trasformazioni e sulla connessione tra mercato del lavoro e sistema di welfare si sono focalizzate le strategie europee e nazionali per la parità di genere, ponendo al centro la necessità di fornire risposte di sistema e di lungo periodo, in grado di attivare tutti i soggetti coinvolti: il pubblico, il privato, il terzo settore e le famiglie. Le misure specifiche previste dal PNRR, e tutto il sistema della certificazione di genere, introdotto anche a livello normativo con la L. 162/21 vanno in questa direzione. Da questo punto di vista, rappresenta sicuramente un passo avanti la decisione di avere inserito, nel Form dei rapporti biennali, una sezione dedicata alle misure di conciliazione, per capire quanto siano diffuse a livello di medie e grandi imprese. Informazioni che vanno ad integrare quanto si può ricavare da altre fonti quali: l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei dipendenti del settore privato (INPS) ma anche dai dati raccolti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro riguardanti le dimissioni delle madri entro i primi anni di vita dei figli, per motivazioni connesse alla difficoltà di gestione della doppia presenza.

Data dunque la rilevanza della problematica, si è ritenuto importante dedicare attenzione ad alcuni indicatori- chiave connessi alla genitorialità.

L'andamento della natalità va inoltre analizzato congiuntamente con i dati relativi all'età dei genitori alla nascita del primo figlio, da cui si osserva il progressivo innalzamento per quanto riguarda le madri. Con riferimento al Friuli Venezia Giulia, se nel 2011 l'età media era di 32,3 anni, nel 2021 sale a 33,04 dato che si pone in linea con quello del Nord Est, ma al di sopra dell'indicatore nazionale. Per quanto riguarda i padri, l'aumento d'età è invece molto contenuto: l'età media in regione passa infatti da 35,19 anni del 2011 a 35,89 del 2021, analogamente a quanto si rileva nel Nord Est e in Italia.

Tabella 1: Età media delle madri al primo parto ed età media dei padri alla nascita del primo figlio, confronto territoriale tra gli anni 2011 e 2021

	Età media madri primo figlio		Età media padri primo figlio	
	2011	2021	2011	2021
Italia	31,92	32,84	35,02	35,79
Nord Est	32,40	33,11	35,20	35,93
Friuli Venezia Giulia	32,30	33,04	35,19	35,89

Fonte: elab. su dati STAT

Con riferimento alla genitorialità, alla domanda di servizi e alle problematiche connesse alla gestione della doppia presenza, si richiama il dato Istat relativo alla composizione dei nuclei familiari. Nell'2021 le famiglie monogenitoriali erano complessivamente 57mila in Friuli Venezia Giulia e nell'84,2% il genitore è una madre. L'incidenza della nostra regione risulta superiore a quanto osservato a livello di Nord Est (79,8%) a e livello nazionale (80,7%).

² L'Indice di dipendenza è dato dal rapporto tra la popolazione residente al 1° gennaio in età non attiva (da 0 a 14 anni e da 65 anni e oltre) sulla popolazione in età lavorativa (da 15 a 64 anni). Generalmente moltiplicato per cento, misura il carico demografico che grava sulla popolazione in età attiva. Valori superiori al 50 per cento indicano una situazione di squilibrio generazionale [Istat, www.noi-italia.istat.it/].

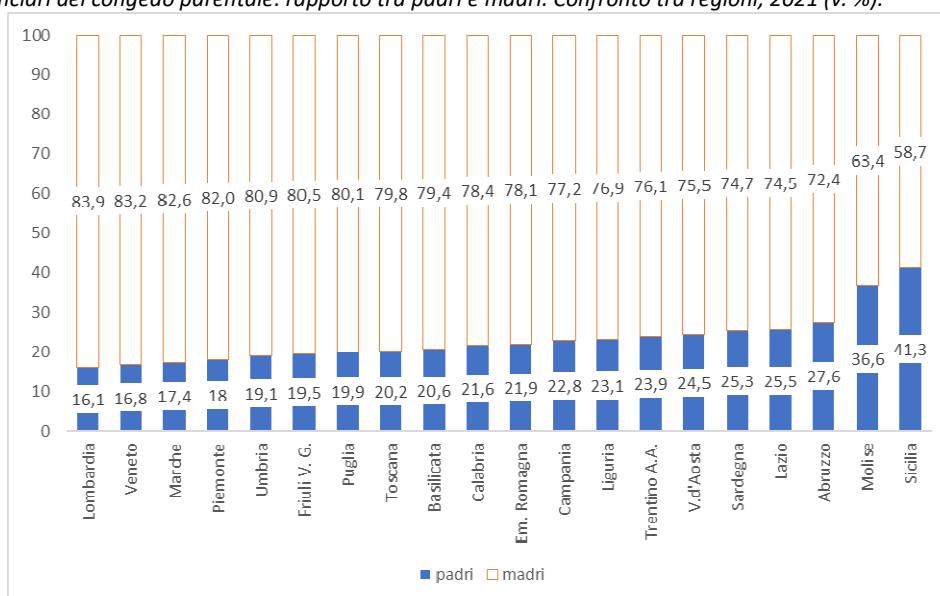
Tabella 2: Famiglie monogenitoriali, per sesso. Confronto tra Italia, Nord Est e Friuli Venezia Giulia nel 2021. V.a. in migliaia e v.%.

	M v.a.	F v.a.	FVG v.a.	Incidenza F v.%
Italia	566	2360	2.926	80,7
Nord Est	108	427	535	79,8
Friuli Venezia Giulia	9	48	57	84,2

Fonte: elab. su dati STAT

Dai dati relativi ai genitori beneficiari dei **congedi parentali**, rilevati dall’Inps e riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato e agricoli per il 2021³ si osserva come prevalga in tutte le regioni la richiesta da parte delle madri. Per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia, sul totale dei beneficiari i padri sono il 19,5% (e le madri l’80,5%). È la Lombardia la regione in cui la quota di padri beneficiari è più bassa (16,1%) e in Sicilia la più elevata (41,3%).

Figura 8: Beneficiari del congedo parentale: rapporto tra padri e madri. Confronto tra regioni, 2021 (v. %).



Fonte: elab. su dati INPS-Osservatorio sulle prestazioni a sostegno della famiglia / Congedo parentale/ Lavoratori dipendenti del settore privato e agricoli

Soffermandosi ancora sull’utilizzo del congedo da parte dei padri, tra 2017 e 2021, la regione vede un lento, ma progressivo aumento: il rapporto infatti passa dal 16,9% del 2017 al 19,5% del 2021 (con un picco nel 2020 dovuto alla pandemia). La regione rimane tuttavia sempre di circa 4 decimi di punto al di sotto dell’indicatore del Nord Est, e di circa 1,5 punti in meno rispetto al dato nazionale.

Tabella 3: Padri beneficiari del congedo parentale, incidenza sui beneficiari complessivi. Andamento negli anni 2017-21 (val.%)

	2017	2018	2019	2020	2021
	v.%				
Friuli Venezia Giulia	16,9	18,1	19,1	22,4	19,5
Nord Est	17,2	18,2	19,5	21,9	19,9
Totale	18,8	19,7	20,8	22,3	20,9

Fonte: elab. su dati INPS-Osservatorio sulle prestazioni a sostegno della famiglia / Congedo parentale/ Lavoratori dipendenti del settore privato e agricoli

³.

Tali dati sono interessanti poiché da un lato evidenziano per la regione un possibile margine di miglioramento nella composizione di genere, approfondendo i motivi che possono determinare un minore utilizzo dei congedi da parte dei padri (rispetto alle altre regioni) e quali potrebbero essere le misure per incentivare la fruizione in maniera più bilanciata da parte di padri e madri.

1.2.2 L'offerta di lavoro in ottica di genere: elementi strutturali e cambiamenti in atto

Spostando l'attenzione al mercato del lavoro regionale, e in particolare alle caratteristiche dell'offerta, la regione presenta un tasso di occupazione e di partecipazione femminile superiori rispetto alla media nazionale, tuttavia il divario di genere rimane ancora significativo e presenta caratteristiche di tipo strutturale. Considerando l'arco di tempo compreso tra 2018 e 2022, si rileva una diminuzione complessiva della popolazione con oltre 15 anni, che nel periodo considerato passa da 744mila a 735mila (-1,2%). Sono state in particolare le donne a registrare la contrazione maggiore, passando dalle 371mila unità del 2018 a 364mila del 2022 (-1,8%), mentre lo stock maschile diminuisce dello 0,7% diminuendo da 374mila a 371mila unità.

Tra le *forze di lavoro*, ovvero l'insieme di persone occupate e in cerca di lavoro, gli uomini raggiungono le 291mila unità, in aumento rispetto al biennio precedente e rispetto al 2018. Per quanto riguarda le donne, lo stock del 2022 è di 241mila unità, valore che rappresenta il picco del periodo considerato. Il dato evidenzia un progressivo aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, a fronte di una riduzione degli stock delle forze lavoro potenziali e di quelle che non cercano e non sono disponibili.

Attraverso la disaggregazione della forza lavoro nelle sue dimensioni di occupazione e disoccupazione, si può osservare come i maschi *occupati* nel 2022 siano 278mila (come nel 2019, anno pre-pandemia). Lo stock di disoccupati rimane stabile a 13mila unità, come nel 2021 e in lieve aumento rispetto al dato del 2020 (pari a 12mila). Per quanto riguarda le donne, si osserva un significativo aumento dell'occupazione (con un picco nel 2022, pari a 225mila unità) e il valore minimo nello stock di disoccupate (che tocca quota 16mila unità).

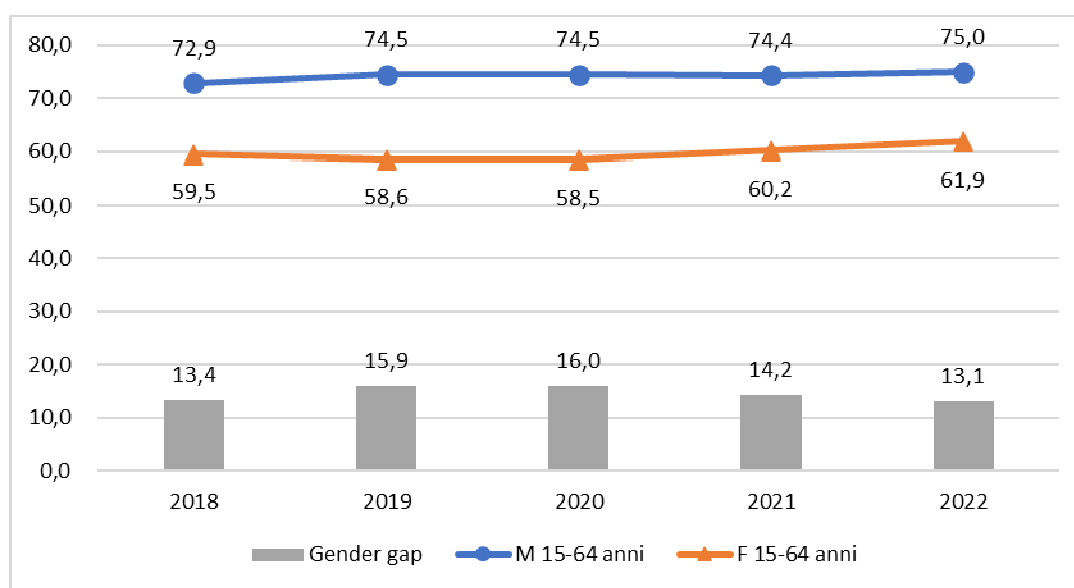
Tabella 4: Composizione della popolazione in età attiva (15 anni e oltre) in Friuli Venezia Giulia. Confronto tra gli anni: 2018-22. Val. ass. in migliaia e var. %.

		2018	2019	2020	2021	2022	Var. % 2018-22	Var. % 2021-22
Maschi	Occupati	272	278	277	276	278	2,2	1,0
	Disoccupati	16	14	12	13	13	-22,7	0,1
	<i>Totale forze lavoro</i>	289	292	289	288	291	0,8	0,9
	Forze lavoro potenziali	12	11	13	13	9	-23,9	-33,5
	Non cercano, non disponibili	73	71	70	69	71	-2,7	3,7
	<i>Totale inattivi</i>	85	81	82	82	80	-5,6	-2,3
	<i>Totale</i>	374	373	371	370	371	-0,7	0,2
Femmine	Occupati	221	216	215	220	225	2,1	2,4
	Disoccupati	20	19	18	18	16	-17,4	-9,6
	<i>Totale forze lavoro</i>	240	235	232	238	241	0,5	1,5
	Forze lavoro potenziali	20	18	22	19	14	-33,6	-28,9
	Non cercano, non disponibili	110	116	113	108	109	-1,0	0,6
	<i>Totale inattivi</i>	130	134	135	127	122	-6,1	-3,8
	<i>Totale</i>	371	369	367	365	364	-1,8	-0,4
Totale	Occupati	493	494	491	495	503	2,2	1,6
	Disoccupati	36	33	30	31	29	-19,8	-5,6
	<i>Totale forze lavoro</i>	529	527	521	526	532	0,7	1,2
	Forze lavoro potenziali	32	29	35	32	22	-30,1	-30,8
	Non cercano, non disponibili	183	186	183	177	180	-1,7	1,8
	<i>Totale inattivi</i>	215	215	217	210	203	-5,9	-3,2
	<i>Totale</i>	744	742	738	735	735	-1,2	-0,1

Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

Considerando l'andamento del *tasso di occupazione* specifico della popolazione in età lavorativa (15-64 anni), dato dalla quota di occupati sul totale della popolazione coetanea, è possibile cogliere nell'arco del periodo considerato (2018-22) le differenti dinamiche per genere: per la componente maschile si rileva un primo incremento tra 2018 e 2019, seguito da un biennio stabile e con un lieve decremento nel 2021, cui è seguito, nell'ultimo anno, un aumento sino al valore massimo del periodo, e pari al 75,0%: tre uomini su quattro sono dunque occupati. Tra le donne, l'indicatore aveva registrato una diminuzione tra 2018 e 2020, ma nell'ultimo biennio si è osservata una ripresa che ha portato il tasso di occupazione al 61,9%, il più alto del periodo cui si fa riferimento. Il divario di genere, per effetto degli andamenti sopra descritti, si riduce e raggiunge i 13,1 punti percentuali, valore minimo del periodo.

Figura 9: Andamento dei tassi di occupazione per sesso e del gender gap, in FVG. Anni 2018-2022 (v. %)



Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

Rispetto al dato medio, risulta particolarmente significativo il confronto tra gli anni 2018 e 2022 in riferimento alle *distribuzioni dei tassi di occupazione per classe di età* di maschi e femmine. Tale rappresentazione consente di capire meglio quale sia la connessione tra occupabilità e conciliazione dei tempi e dei ruoli, soprattutto a partire dai 29 anni, portando il legislatore comunitario, nazionale e regionale a individuare programmi, strategie e interventi in grado di supportare nuove forme di welfare e di risposta alla doppia domanda *lavorativa e familiare*.⁴

La distribuzione evidenzia come primo elemento il fatto che per tutte le classi di età gli uomini mantengano sempre indicatore superiore a quello delle donne. Inoltre, mentre la curva maschile registra un incremento del tasso riferito alla classe 25-34, per le donne l'aumento più significativo si riferisce alla classe più adulta, compresa tra 45-54anni che diventa così, nell'arco del periodo, la fascia di età con il tasso di occupazione più elevato (nel 2018 il valore massimo era posizionato nell'età compresa tra 35 e 44 anni).

Considerando le singole fasce di età, per quanto riguarda le giovani generazioni (15-24 anni), la quota di occupati diminuisce tra le femmine (da 19,5% del 2018 a 18,9%) mentre aumenta tra la componente maschile (portandosi da 19,5% a 26,2%). Tra i giovani adulti (25-34 anni) per le donne si rileva un incremento

⁴ Si fa riferimento: per la Regione Friuli Venezia Giulia alla LR 22/2021 "Disposizioni in materia di politiche della famiglia, di promozione dell'autonomia dei giovani e delle pari opportunità"; a livello nazionale: agli interventi introdotti attraverso il PNRR e alla L. 162/2021 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo".

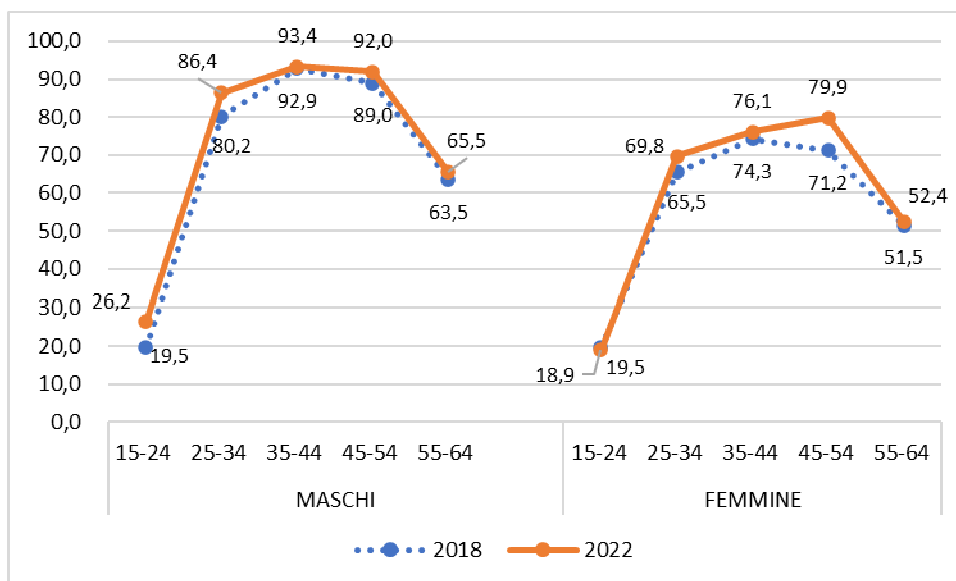
di oltre 4 decimi e l'indicatore passa da 65,5% del 2018 al 69,8% del 2022. Per i maschi l'incremento è ancora più rilevante, di oltre 6 punti percentuali e sale da 80,2% a 86,4%. Aumenta di conseguenza il gender gap, che passa da 14,7 punti a 16,6 punti.

Nella successiva fascia di età dei 35-44enni la componente maschile raggiunge il rapporto massimo tra occupati e popolazione (pari al 93,4% nel 2022, cresciuto di 6 decimi rispetto al 92,8% del 2018), mentre tra le donne l'indicatore aumenta, ma con minore intensità passando da 74,3% al 76,1%, pertanto in questa fascia di età si rileva il gender gap più ampio (17,3 punti), sia pure in diminuzione rispetto al 2018.

La successiva fascia d'età, compresa tra 45-54 anni, presenta una differenza tra uomini e donne che si è contratto in misura significativa (oltre 5 punti), per effetto di un aumento dell'occupazione femminile. Il dato evidenzia l'impatto positivo di politiche attive del lavoro rivolte a questa fascia "adulta" che ha innalzato l'occupazione femminile, rispetto alla quale tuttavia si apre una riflessione sulla "qualità" del lavoro in termini di orario, stabilità e alle problematiche connesse ad una domanda non più (o non solo) di servizi all'infanzia, ma anche di care giving per familiari anziani. Tale connessione tra occupabilità e politiche a supporto delle fasce anziane è ancora più rilevante per la fascia successiva, in cui la domanda di conciliazione e welfare è destinata ad aumentare nei prossimi anni, per effetto dell'invecchiamento della popolazione.

Proprio in riferimento alla fascia di età più matura (55-64 anni), gli indicatori aumentano di 2 punti per gli uomini (da 63,5% a 65,5%) e tra le donne si spostano da 51,5% a 52,4% (9 decimi di punto).

Figura 10: Distribuzione per classi di età e genere del tasso di occupazione. Confronto tra gli anni 2018-22, in FVG (v. %).



Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

Un'ulteriore dimensione su cui si ritiene importante porre l'attenzione da un punto di vista di genere, è la cosiddetta "segregazione orizzontale", ovvero alla concentrazione di uno dei due generi in specifici settori di attività, tendenza iniziata nel corso degli Anni Novanta e ormai divenuta strutturale.

Come hanno dimostrato numerosi studi condotti sul fenomeno, la segregazione di genere riduce le possibilità di scelta e le opportunità in materia di istruzione e di occupazione, è influenzata e tende a rafforzare gli stereotipi⁵, determinando altresì una disparità di retribuzione, limitando l'accesso a determinati posti di

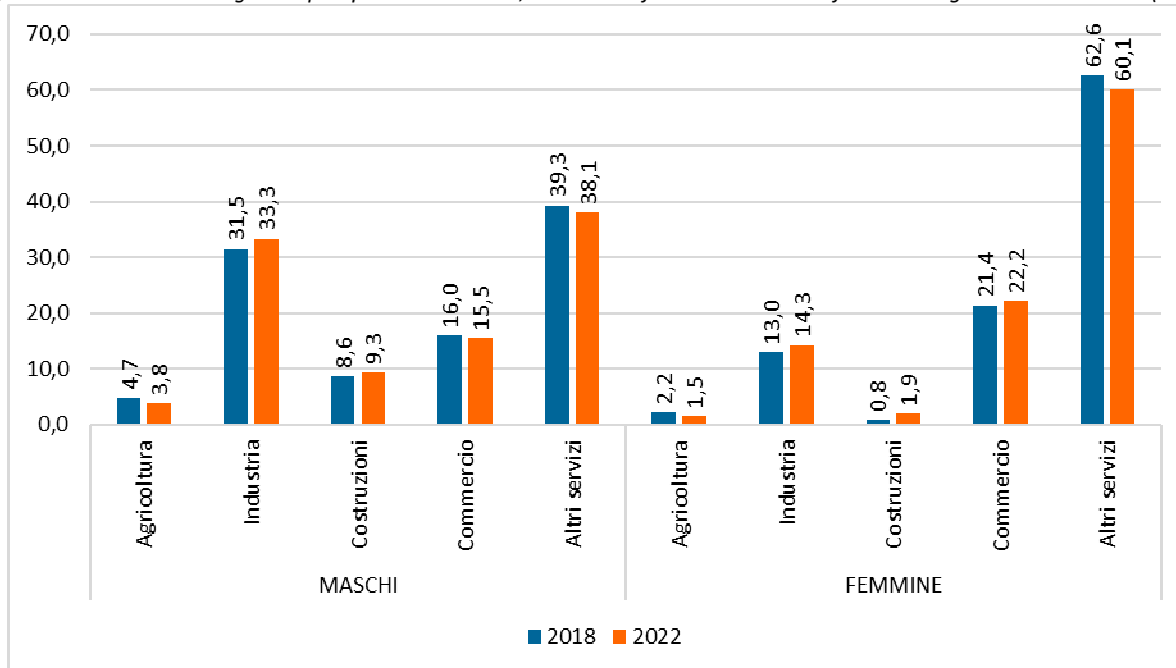
⁵ Proprio con l'obiettivo di affrontare e aiutare le giovani generazioni e gli adulti-chiave dell'orientamento e della formazione a riconoscere gli stereotipi che agiscono nel mercato del lavoro, la regione Friuli Venezia Giulia è stata partner del progetto

lavoro, perpetuando forme di disegualianza tra i generi nella sfera pubblica e privata (EIGE, 2017). Il progressivo aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro registrato negli ultimi decenni è stato infatti dovuto in larga parte al loro ingresso nei settori professionali considerati come “tradizionalmente femminili” (per lo più nel terziario e connessi all’istruzione, assistenza, ristorazione e alloggio), mentre rimane una sottorappresentazione delle donne in tutti i settori connessi all’ICT e all’innovazione tecnologica, ambiti che – nei prossimi decenni – creeranno la maggior parte dei posti di lavoro⁶.

Considerando il Friuli Venezia Giulia, e prendendo come riferimento i cambiamenti intervenuti nell’arco degli ultimi cinque anni, si osserva che le donne sono concentrate nel terziario, ma la quota risulta in calo di 2,5 punti percentuali (era pari all’84,0% nel 2018 e scende all’82,3% nel 2022) per effetto in particolare del calo nei servizi, che assorbono il 60,1% delle lavoratrici (rispetto al 62,6% di cinque anni prima). Il commercio assorbe il 22,2% della componente femminile (rispetto al 21,4% del 2018). Il 14,3% è inserita nell’industria (in aumento rispetto al 13,0% del 2018), mentre rimangono marginali le quote di donne occupate in agricoltura (1,5%) e nel comparto edilizio (1,9%).

Per quanto riguarda la componente maschile, si osserva una distribuzione meno polarizzata tra i macrosettori: il terziario assorbe infatti poco più della metà degli addetti (53,6%) e complessivamente l’incidenza è diminuita di circa due punti nell’arco del periodo considerato. In particolare, il 38,1% è inserito nei servizi e il 15,5% nel commercio. Un occupato su tre (33,3%) è inserito nell’industria, con un incremento di quasi due punti percentuali tra 2018 e 2022, il 9,3% in edilizia e il 3,8% in agricoltura.

Figura 11: Distribuzione degli occupati per macrosettore, in FVG. Confronto tra maschi e femmine negli anni 2018 e 2022 (v. %).



Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

Il tempo parziale si conferma, nel corso degli anni, una forma di lavoro fortemente connotato “al femminile”, come confermano i dati del Friuli Venezia Giulia (ove l’incidenza è del 35,3%, valore più alto del periodo esaminato), ma anche nel Nord Est (33,1%) e, con valori lievemente più contenuti, nel contesto nazionale

europeo “Free To Choose”, che ha portato alla creazione di un gioco da tavolo rivolto a un target di giovani di età compresa tra 16 e 29 anni. Si rimanda all’articolo di Cristini, Saffi, D’Odorico e Crevatin (2019).

⁶ Si rimanda, *inter alia*, alla recente Risoluzione del Parlamento europeo del 10 giugno 2021 sulla promozione della parità tra donne e uomini in materia di istruzione e occupazione nel campo della scienza, della tecnologia, dell’ingegneria e della matematica (STEM) (2019/2164(INI)).

(31,8%). Una forma di orario che solo in parte può essere considerata di tipo “volontaria” e che incide fortemente sulle prospettive economiche di queste lavoratrici, oltre che sulle loro prospettive di crescita professionale. Per la componente maschile, in regione, l’incidenza del part time è dell’8,0% (in lieve flessione rispetto all’anno precedente ma superiore al dato del biennio 2019-20). Nel periodo, il dato rimane significativamente maggiore dei valori del Nord Est, ma lievemente al dato nazionale.

Tabella 5: Incidenza del part time tra i dipendenti per sesso e area geografica. Confronto tra gli anni: 2018- 2022. Val.%.

		2018	2019	2020	2021	2022	Var. 2018-22
ITA	Maschi	8,5	8,8	8,5	9,1	8,3	-0,2
	Femmine	32,3	32,9	32,0	31,6	31,8	-0,6
	Totale	18,5	19,0	18,4	18,6	18,2	-0,3
N-Est	Maschi	7,2	7,2	6,9	6,9	6,6	-0,5
	Femmine	34,2	34,8	34,0	32,9	33,1	-1,1
	Totale	19,1	19,4	18,7	18,4	18,3	-0,7
FVG	Maschi	8,1	7,4	7,4	8,2	8,0	-0,1
	Femmine	35,1	32,9	33,4	33,9	35,3	0,2
	Totale	20,1	18,5	18,8	19,6	20,1	0,0

Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

Prendendo quindi in considerazione la *durata dei contratti e la stabilità dei rapporti di lavoro*, sempre con riferimento al periodo 2018-22, si può osservare come l’occupazione a termine continui a interessare maggiormente la componente femminile. Focalizzando l’attenzione sul contesto regionale, le donne con un contratto a tempo determinato costituiscono il 17,8% dello stock, in aumento rispetto al 2019, sia pure senza raggiungere il valore massimo del 2018. Per gli uomini l’incidenza è pari a 13,4% e – fatto salvo il dato del 2020 – si osserva una tendenza in calo che pone la regione su valori inferiori sia al dato di Nord Est (14,9%), sia nazionale (15,7%).

Tabella 6: Incidenza del tempo determinato tra i dipendenti per sesso e area geografica. Confronto tra gli anni: 2018-2022. Val.%.

		2018	2019	2020	2021	2022	Var. 2018-22
ITA	Maschi	16,5	16,6	14,9	15,7	15,7	-0,8
	Femmine	17,6	17,3	15,4	17,3	18,1	0,6
	Totale	17,0	16,9	15,1	16,4	16,8	-0,2
N-Est	Maschi	16,8	15,1	13,5	14,3	14,9	-1,9
	Femmine	18,6	17,9	15,9	17,1	17,6	-1,1
	Totale	17,7	16,5	14,6	15,6	16,2	-1,5
FVG	Maschi	15,9	14,9	12,2	14,5	13,4	-2,5
	Femmine	20,1	17,6	15,2	16,9	17,8	-2,3
	Totale	17,8	16,1	13,5	15,6	15,4	-2,4

Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

La lettura congiunta dei dati relativi alla concentrazione di genere per settore, tipologia di contratto e orario di lavoro, confermano la presenza di dinamiche che vedono la prevalenza di maschi adulti, impiegati in settori innovativi, vocati all’export, inseriti in grandi imprese che (cfr. Capitolo 2) in cui prevale il tempo indeterminato con orario full time. Mentre si conferma la presenza femminile in settori lavorativi che, per motivi connessi alla tipologia di mercato in cui operano (servizi alla persona, servizi socio-assistenziali,

turismo, ristorazione) sono connotati da contratti a termine e orari di lavoro a part-time di tipo “involontario” e con un monte ore settimanale che le pone a rischio di scivolamento verso forme di maggiore vulnerabilità economica e sociale.

1.2.3. Focus sul fenomeno del “soffitto di cristallo” e del divario retributivo nel settore privato, attraverso i dati INPS

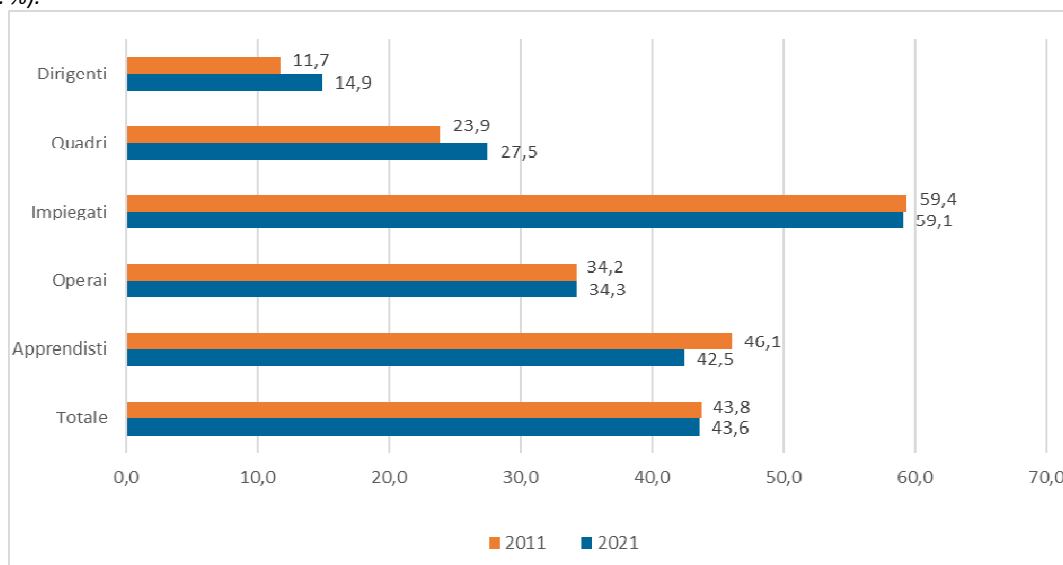
Rispetto al quadro di sintesi delineato attraverso i dati Istat, si ritiene utile, ai fini del presente rapporto, fornire un approfondimento sulle differenze di genere esistenti tra coloro che lavorano come *dipendenti nel settore privato*, forniti annualmente dall’Inps⁷. I dati qui proposti forniscono dunque una “fotografia” di dettaglio su un bacino molto ampio e dunque particolarmente significativo. Tali informazioni, infatti, contribuiscono ad inquadrare con maggiore dettaglio le trasformazioni in atto, con una prospettiva temporale di lungo periodo, arricchendo e integrando l’analisi complessiva.

Considerando dunque la platea di dipendenti del settore privato (esclusi lavoratori agricoli e domestici) e confrontando i dati relativi al 2011 e al 2021 (ultimo anno disponibile) complessivamente le donne rappresentano poco più del 43% dei dipendenti, senza rilevanti variazioni sull’incidenza, nell’arco del decennio. La distribuzione per livelli di inquadramento consente di rilevare in che modo e con quale rapidità si stia modificando la struttura organizzativa delle *imprese private*, in ottica di genere. Va considerato come elemento positivo l’aumento della presenza femminile tra le posizioni dirigenziali: le donne passano infatti dall’11,7% al 14,9%. Un incremento che tuttavia non avvicina il contesto ad una situazione di parità ed anzi sembra evidenziare la necessità di interventi che favoriscano un’accelerazione del processo.

Lievemente superiore è la crescita registrata per quanto concerne il livello dei quadri: nell’arco di un decennio si rileva infatti un aumento di 3,6 punti percentuali: dal 23,9% del 2011 al 27,5% del 2021.

La componente femminile si conferma come prevalente dei profili inquadrati come “impiegati, con una variazione nel periodo di 3 decimi di punto (da 59,4% a 59,1%). Poco più di un operaio su tre è una donna (34,2%, in lievissimo aumento nel decennio) e tra gli apprendisti il peso della componente femminile diminuisce, passando da 46,1% a 42,5%.

Figura 12: Incidenza della presenza femminile per livello di inquadramento, confronto tra gli anni 2011 e 2021, in Friuli Venezia Giulia (v. %).



Fonte: elab. su dati INPS- Osservatorio: Lavoratori pubblici, Lavoratori dipendenti retribuzioni e periodi retribuiti nell'anno

⁷ I dati si riferiscono ai lavoratori del settore privato non agricolo ed esclusi i lavoratori domestici.

Nota: lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo esclusi i lavoratori domestici.

Ponendo pari a 100 il numero di dipendenti (del settore privato non agricolo e ad esclusione del settore domestico), si può rilevare come siano distribuiti differentemente maschi e femmine per livello: se tra le donne la metà è inquadrata come impiegata (50,5%) e il 44,1% come operaia, l'1,5% ha raggiunto la posizione di quadro e lo 0,3% è diventata dirigente.

Per quanto riguarda gli uomini, quasi due terzi sono inseriti con un livello operaio, il 27,0% hanno un profilo impiegatizio, il 3,0% ha un livello di quadro e lo 0,8% è in posizione apicale.

Tabella 7: Confronto della distribuzione per livello di inquadramento e genere, in FVG nel 2021. V.a. e incidenza v..%

	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	1.697	298	1.995	0,8	0,2	0,6
Quadri	6.116	2.322	8.438	3,0	1,5	2,3
Impiegati	54.927	79.352	134.279	27,0	50,5	37,3
Operai	132.803	69.300	202.103	65,3	44,1	56,1
Apprendisti	7.560	5.580	13.140	3,7	3,6	3,6
Altro	200	290	490	0,1	0,2	0,1
Totale	203.303	157.142	360.445	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. su dati INPS- Osservatorio: Lavoratori pubblici, Lavoratori dipendenti retribuzioni e periodi retribuiti nell'anno

Nota: lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo esclusi i lavoratori domestici.

I dati Inps forniscono inoltre un quadro d'insieme connesso alle *retribuzioni*, consentendo di rilevare la le differenze esistenti a livello salariale tra uomini e donne, fenomeno che, come osservato in precedenza, riguarda tutti i Paesi Ue.

Un primo elemento d'analisi è dato dalla differente partecipazione al lavoro. Sul totale dei dipendenti con orario a tempo pieno e occupati per 52 settimane, le donne sono solo il 27,1%. L'incidenza è pari al 39,9% per i tempi pieni ma in lavori che non coprono tutte le settimane dell'anno (per es. stagionali o lavori a termine). La componente femminile rappresenta oltre i tre quarti dei dipendenti con orario parziale e occupati per tutto l'anno (79,2%). Altresì, troviamo una prevalenza femminile tra coloro che hanno un part time e lavorano solo per una parte dell'anno.

Tali dati evidenziano come le donne si concentrino in fasce di occupazione a rischio di vulnerabilità, sia perché comportano retribuzioni basse (fenomeno dei working poor), sia perché discontinue nell'arco dell'anno.

Tabella 8: Differenze di genere tra dipendenti per orario di lavoro e periodi retribuiti , in FVG nel 2021. V.a. e incidenza femminile per tipologia, v. %

	Maschi v.a.	Femmine v.a.	Totale v.a.	Incidenza femminile v.%
Tempo pieno - 52 settimane lavorative	134.248	49.881	184.129	27,1
Tempo pieno - meno di 52 settimane lavorative	40.378	26.816	67.194	39,9
Part Time - 52 settimane lavorative	12.664	48.091	60.755	79,2
Part Time - meno di 52 settimane lavorative	16.013	32.354	48.367	66,9
Totale	203.303	157.142	360.445	43,6

Fonte: elab. su dati INPS- Osservatorio: Lavoratori pubblici, Lavoratori pubblici, Lavoratori dipendenti retribuzioni e periodi retribuiti nell'anno.

Nota: lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo esclusi i lavoratori domestici.

Concentrandosi sul segmento di dipendenti di coloro che lavorano a tempo pieno, per 52 settimane (tra i quali si ricorda che le donne sono solo il 27,1%), complessivamente il gender gap è pari al 14,7% nel 2021, dunque inferiore al divario registrato nel 2011 (17,5%).

Il differenziale retributivo è più elevato tra i livelli impiegatizi (21,8% nel 2021 rispetto al 23,1% del 2011) e tra gli operai (18,6% nel 2021, rispetto al gender gap di 20,1% del 2011). Il divario retributivo è pari al 12,4% tra i profili apicali dirigenziali (12,4%, nel 2021, forbice che si riduce di 4 punti dal 2011). Tra i quadri il differenziale è di 12,2% (era di 13,1% nel 2011). Tra gli apprendisti il divario è di 5,7%, in aumento di 3 punti dal 2011.

Tabella 9: Retribuzione annua media lorda in euro (imponibile previdenziale), in FVG nel 2011 e 2021. V.in euro e incidenza femminile v. %

	2011				2021			
	Maschi	Femmine	Totale	Gender gap	Maschi	Femmine	Totale	Gender gap
	Val. in euro			v. %	Val. in euro			v. %
Dirigenti	134.096	112.139	132.080	16,4	152.757	133.794	150.600	12,4
Quadri	61.655	53.591	59.973	13,1	69.900	61.375	67.859	12,2
Impiegati	35.864	27.582	32.205	23,1	39.657	30.999	35.964	21,8
Operai	25.322	20.224	24.409	20,1	28.251	22.984	27.410	18,6
Apprendisti	17.465	16.994	17.289	2,7	20.834	19.653	20.459	5,7
Altro	78.145	61.337	74.230	21,5	76.765	55.622	68.848	27,5
Totale	31.280	25.793	29.710	17,5	34.728	29.635	33.349	14,7

Fonte: elab. su dati INPS- Osservatorio: Lavoratori pubblici, Lavoratori pubblici, Lavoratori dipendenti retribuzioni e periodi retribuiti nell'anno.

Nota: lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo esclusi i lavoratori domestici.

2 Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 50 dipendenti del Friuli Venezia Giulia: l'analisi dei dati

Nel 2021 è stata apportata una significativa modifica all'art. 46 del dlgs. 198/06 (Codice delle Pari Opportunità) ampliando notevolmente la platea dei soggetti coinvolti. Se infatti sino a tale data l'obbligo valeva solo per le imprese (pubbliche e private) con oltre 100 dipendenti, con la l.162/21 l'obbligo è stato esteso alle aziende (pubbliche e private) con oltre 50 dipendenti e si prevede l'invio, su base meramente volontaria, anche alle realtà che occupano fino a 49 addetti. In tal modo si è estesa notevolmente la rappresentatività del panel analizzato, rendendolo maggiormente aderente alle caratteristiche del sistema produttivo nazionale (e regionale), costituito prevalentemente da piccole e medie imprese. Altresì, tale estensione rappresenta un importante osservatorio che integra le fonti di analisi disponibili.

Tale modifica è stata altresì accompagnata da una profonda revisione al form di rilevazione, che ora prevede (come indicato dall'art. 46, comma 3 lett. b) del dlgs. 198/06) anche la raccolta di "informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione e di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera".

Per quanto si tratti di informazioni sintetiche, tuttavia offrono, per la prima volta, la possibilità di quantificare il numero di imprese che hanno attivato qualche politica, prassi o soluzione che tiene conto o può avere un impatto significativo sulla partecipazione e presenza femminile nel mercato del lavoro. Per le Consigliere di parità, rappresentano uno strumento di intervento particolarmente efficace e atteso da anni, ma sono di grande interesse anche per le parti sociali e per chi opera nel mercato del lavoro locale.

Infine, con il comma 2 dell'art. 46 del Codice Pari Opportunità viene resa definitiva la modalità *esclusivamente* on line della compilazione e dell'invio del rapporto, attraverso una piattaforma cui le imprese possono accedere dal sito web del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali⁸.

Anche in questo caso si tratta di una modernizzazione del sistema di raccolta (che avveniva, fino al 2018 in forma cartacea, e consentendo, nel successivo biennio, entrambe le modalità di invio) con un impatto positivo sulla completezza e qualità del dato prodotto e – di conseguenza – sull'elaborazione che viene qui presentata in forma descrittiva.

Tra le novità apportate all'art. 46, si richiama inoltre (comma 3-bis) la trasmissione ai/le Consigliere di parità (per i territori di loro competenza) dell'elenco delle aziende tenute all'obbligo nei rispettivi territori, entro il 31 dicembre di ogni anno. Si tratta di uno strumento molto utile per rilevare quali siano le aziende inadempienti e potere in tal modo intervenire secondo quanto previsto dal medesimo art. 46⁹. Le modifiche

⁸ La piattaforma digitale era stata introdotta con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 3.5.2018, ma prevedeva ancora la possibilità dell'invio cartaceo. Il nuovo form, attualmente in vigore e su cui si basa il presente rapporto, è stato introdotto con decreto interministeriale del 23.3.2022. L'indirizzo alla pagina dedicata è il seguente: <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/rapporto-periodico-situazione-personale/Pagine/default>.

⁹ In tal caso, qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda, inoltre l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività di

introdotte all'art. 46 vanno altresì lette alla luce di un quadro più ampio di riforma introdotto dalla l. 162/202, di cui si richiama in particolare una definizione più estesa della nozione di discriminazione diretta/indiretta (art. 25 del dlgs 198/06), che richiede pertanto una capacità di analisi delle organizzazioni e delle prassi di gestione del personale

Alla luce di tali premesse, l'analisi dei rapporti biennali inviati dalle aziende, pur seguendo la struttura del form ministeriale, rielabora e presenta i dati con l'obiettivo di offrire un'analisi di contesto che va ad arricchire e integrare le informazioni a fonte statistica e amministrativa già disponibili, richiamati sinteticamente nel precedente capitolo e tenuto conto dei rapporti periodici che vengono pubblicati e resi disponibili dall'Osservatorio Mercato del Lavoro della regione Friuli Venezia Giulia.

In particolare, il rapporto propone una prima fotografia relativa alle caratteristiche delle imprese che hanno compilato e inviato il Rapporto biennale entro i tempi previsti, per provincia e settore di attività, classe dimensionale. Successivamente, seguendo la struttura del form ministeriale, vengono prese in esame le differenze di genere relative alla distribuzione per settore e livello di inquadramento, per contratto, e per forma di orario, con un focus dedicato – per la prima volta – al lavoro agile. Vengono quindi presentati i dati relativi ai movimenti in azienda, con riferimento alle assunzioni e cessazioni, stabilizzazioni e progressioni di carriera. Si propone quindi un'analisi delle evidenze relative alle aspettative (con un focus su quelle parentali), all'accesso e frequenza ai percorsi formativi. Il rapporto presenta inoltre un paragrafo che descrive i dati inseriti relativi ai processi di selezione in fase di assunzione e di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera. Un focus è dedicato alle retribuzioni e un'ultima sezione propone una fotografia d'insieme relativa alla contrattazione di secondo livello (aziendale e territoriale).

Tabella 10: Sintesi del quadro strutturale del report (v.a.) e connessioni alla struttura del form ministeriale (ex decreto interministeriale del 23.3.2022, allegato A)

Struttura del report	Struttura form ministeriale
Informazioni generali sull'azienda	Sez. 1 Tab. 1.1; 1.2 Sez. 3 Tab. 3.1
Informazioni generali sul numero complessivo di occupati	Sez. 2 Tab. 2.1
Occupazione totale al 31/12/2021 per categoria professionale	
Dipendenti 2020 Entrate/Uscite Dipendenti 2021	
Presenza disabili/categorie protette + lavoratori a domicilio	Tab.2.2 Tab.2.3
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 per categoria professionale e livello di inquadramento	
Occupati per livello Promozioni Assunzioni Tipologie Contrattuali Forme di orario Ammortizzatori Aspettative	
Turn over Trasformazioni Contrattuali Trasformazioni di orario	Tab.2.4
Entrate e uscite, trasformazione dei contratti al 31/12/2021 per categoria	
Entrate Uscite Trasformazioni	Tab.2.5
Formazione del personale svolta nel 2021 per categoria professionale	
Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale	Tab. 2.6
Retribuzione per categoria professionale e per livello di inquadramento medie annuali	Tab. 2.7; Tab. 2.8

verifica, ravvisi che il rapporto sia mendace o incompleto, applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Complessivamente, in riferimento al biennio 2020/21 sono stati inseriti nel portale on line del Ministero del Lavoro **668** Rapporti, i dati sono stati estratti e forniti in formato .csv all'Ufficio della Consigliera di parità regionale per l'analisi e l'elaborazione del presente report.

2.1 Le imprese rispondenti, per territorio e classe dimensionale

Le aziende che hanno risposto alla rilevazione sono state complessivamente 668, così ripartite per provincia: 292 aziende con sede o unità operativa nel territorio di Udine, 193 unità a Pordenone, 109 casi a Trieste e 74 imprese nell'area provinciale di Gorizia. Tali realtà occupano complessivamente 146.701 persone, di cui 58.443 donne (pari al 39,8% del totale).

Tra le imprese rispondenti, con oltre 50 dipendenti, di Udine e Pordenone presentano un'incidenza femminile superiore rispetto al valore regionale (rispettivamente pari a 45,6% e 40,8%), le aziende del Goriziano hanno una quota femminile del 38,0%, mentre nelle realtà di Trieste le donne sono il 27,8%.

Il report raccoglie anche il dato relativo alle persone portatrici di disabilità o svantaggio, che sono pari a 4.725 e di queste, 1.786 sono donne (dunque il 37,7%).

Tabella 11: aziende che hanno inviato il rapporto biennale e numero di occupati, per provincia (31.12.2021). V.a. e incidenza F (v.%)

	Imprese	Occupati			
	N.	M	F	Tot	% F
GO	74	5.076	3.109	8.185	38,0
PN	193	23.987	16.505	40.492	40,8
TS	109	23.729	9.131	32.860	27,8
UD	292	35.466	29.698	65.164	45,6
FVG	668	88.258	58.443	146.701	39,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità

L'estensione dell'obbligo di redigere il Rapporto biennale alle imprese con oltre 50 dipendenti e l'informatizzazione della procedura ha migliorato notevolmente l'efficacia dello strumento in termini di copertura: con riferimento al 2021 infatti le 668 imprese rispondenti rappresentano il 92,3% delle aziende inserite nell'Osservatorio Imprese dell'Inps¹⁰ e dunque si può ritenere di avere una fotografia pressoché completa del sistema regionale e dunque statisticamente rilevante rispetto all'universo di riferimento.

Per quanto riguarda gli occupati, per avere una stima della rappresentatività delle informazioni raccolte rispetto all'intero stock di occupati (dipendenti) rilevati dall'Istat ISTAT-RCFL per il medesimo anno (2021), i 146.701 dipendenti delle imprese con oltre 50 dipendenti rappresentano il 35,6% dello stock di dipendenti e in particolare: il 40,0% per i maschi e il 30,6% per le femmine.

Tabella 12: occupati dipendenti delle aziende rispondenti e stock di occupati dipendenti rilevati dalla Rcfl Istat, 2021 (v.a. e v.%)

	M	F	TOT
Dipendenti Report biennale 2020-21(v.a.)	88.258	58.443	146.701
Dipendenti (Istat-RCFL, 2019) (v.a.)	220.649	191.284	411.933
% Dip. Report su tot. dipendenti Istat-Rcfl	40,0	30,6	35,6

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità e Istat-RCFL (2021)

¹⁰ Nell'Osservatorio sono riportate informazioni sulle imprese con dipendenti assicurati presso l'INPS ed operanti in tutti i settori economici ad esclusione dell'Agricoltura e della Pubblica Amministrazione (Imprese del settore privato non agricolo). Per il 2021 il dato era pari a 724 casi.

Dalla *disaggregazione per classe dimensionale*, si rileva come le imprese con un numero di addetti compreso tra 50 e 99 addetti rappresenti il 48,5% del campione. La scelta di ampliare la platea di imprese tenute alla compilazione del Rapporto si dimostra dunque una decisione efficace in termini di copertura del monitoraggio e di possibilità di coinvolgimento in iniziative di promozione della parità di genere.

Le realtà con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 199 costituisce oltre un quarto dello stock (26,9%). L'incidenza delle imprese con un numero di dipendenti superiori a 200 è complessivamente del 20,7% e nello specifico, le organizzazioni con oltre i 500 dipendenti rappresentano il 7,0% del totale osservato. Va infine evidenziata come elemento positivo la presenza, nel panel, di imprese con meno di 50 dipendenti (26 unità, pari al 3,9%) che hanno deciso di inserire i propri dati *su base volontaria*, come consentito dalla normativa. La presente analisi dei dati tiene conto anche di queste realtà.

Considerando quindi gli occupati per classe dimensionale e genere, si rileva un'incidenza della presenza femminile che varia da un minimo di 32,0% (nelle imprese con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 199) a valori massimi registrati nelle due classi dimensionali estreme: rappresentano infatti il 43,1% nelle piccole imprese, con meno di 50 dipendenti, e raggiungono il 46,1% nelle grandi organizzazioni, con oltre 500 addetti.

Tabella 13: aziende rispondenti che operano in Friuli Venezia Giulia, per classe dimensionale. Anno 2021 (v.a. e v.%)

	Aziende		Occupati			
	v.a.	Incid..%	M v.a.	F v.a.	Tot v.a.	F v.%
Fino a 49 dip.	26	3,9	338	256	594	43,1
da 50 a 99 dip.	324	48,5	14.990	7.556	22.546	33,5
da 100 a 199 dip.	180	26,9	16.725	7.867	24.592	32,0
da 200 a 299 dip.	58	8,7	9.249	5.132	14.381	35,7
da 300 a 399 dip.	21	3,1	4.719	2.691	7.410	36,3
da 400 a 499 dip.	12	1,8	3.477	1.797	5.274	34,1
oltre 500 dip.	47	7,0	38.760	33.144	71.904	46,1
Totale	668	100,0	88.258	58.443	146.701	39,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

2.2 La distribuzione maschile e femminile per settori di attività

Disaggregando il panel di *aziende per settore di attività* (codice ATECO), il settore manifatturiero risulta maggiormente rappresentato, con 314 imprese, pari al 47,0% del totale. Afferiscono al terziario il 44,5% delle imprese osservate (di cui 36,4% servizi e 8,1% commercio), mentre le realtà riferite alle attività di fornitura di energia, acqua e smaltimento dei rifiuti rappresentano il 2,8% del panel, quelle attive in agricoltura l'1,3% e nelle costruzioni il 4,3%.

Dal punto di vista della *distribuzione degli addetti*, e in linea con quanto emerso dai dati presentati nel precedente Capitolo 1¹¹, nelle imprese monitorate si conferma la *diversa concentrazione di genere per settore*: oltre la metà dei maschi è inserito in un'impresa manifatturiera (55,2%) e, considerando il terziario, la logistica assorbe l'8,9% della componente maschie, il comparto del commercio e riparazione auto il 6,1% e le attività finanziarie il 5,2%.

Considerando nello specifico come si presenta la distribuzione femminile per settore, si osserva come poco più di un quarto sia occupata in un'organizzazione manifatturiera (25,1%) mentre nel terziario – che assorbe

¹¹ Cfr. precedente Capitolo 1, Figura 10.

oltre tre quarti delle donne – prevalgono: le attività connesse all’assistenza e cura (22,8%), seguito dal terziario avanzato (19,7%), dal commercio (9,6%), dalle organizzazioni operanti nel comparto finanziario-assicurativo (6,8%). Infine, il 4,6% dell’occupazione femminile rilevata dai rapporti è inserita in imprese dell’alloggio e ristorazione.

Tabella 14: Aziende rispondenti per settore Ateco 2007 (v.a. e distribuzione in v.), biennio 2020-21. N=668

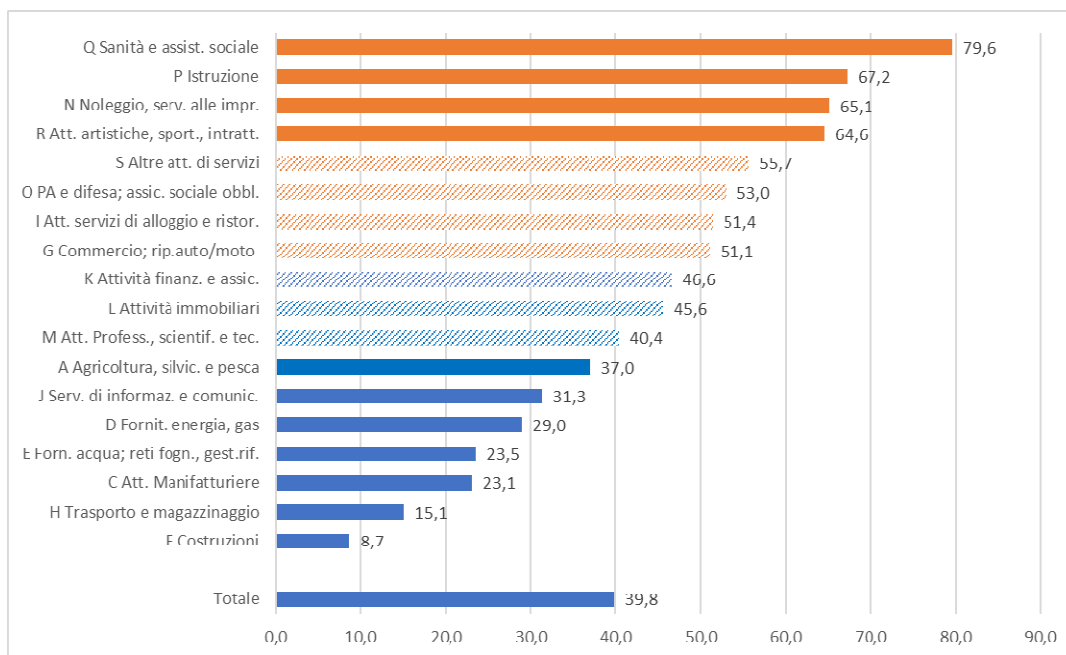
	N. imprese		Addetti					
	v.a.	v.%	M	F	Tot	M	F	Tot
			v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.%	v.%
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	9	1,3	558	328	886	0,6	0,6	0,6
C Att. Manifatturiere	314	47,0	48.719	14.659	63.378	55,2	25,1	43,2
D Fornit. energia, gas	4	0,6	1.040	424	1.464	1,2	0,7	1,0
E Forn. acqua; reti fogn., gest.rif.	15	2,2	1.365	420	1.785	1,5	0,7	1,2
F Costruzioni	29	4,3	2.576	245	2.821	2,9	0,4	1,9
G Commercio; rip.auto/moto	54	8,1	5.363	5.604	10.967	6,1	9,6	7,5
H Trasporto e magazzinaggio	47	7,0	7.849	1.392	9.241	8,9	2,4	6,3
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	22	3,3	2.560	2.712	5.272	2,9	4,6	3,6
J Serv. di informaz. e comunic.	13	1,9	1.549	705	2.254	1,8	1,2	1,5
K Attività finanz. e assic.	22	3,3	4.547	3.970	8.517	5,2	6,8	5,8
L Attività immobiliari	1	0,1	99	83	182	0,1	0,1	0,1
M Att. Profess., scientif. e tecniche	16	2,4	889	603	1.492	1,0	1,0	1,0
N Noleggio, serv. alle imprese	48	7,2	6.176	11.500	17.676	7,0	19,7	12,0
O PA e difesa; assic. sociale obblig.	4	0,6	174	196	370	0,2	0,3	0,3
P Istruzione	14	2,1	473	971	1.444	0,5	1,7	1,0
Q Sanità e assistenza sociale	36	5,4	3.426	13.348	16.774	3,9	22,8	11,4
R Att. artistiche, sport., intratten.	5	0,7	281	512	793	0,3	0,9	0,5
S Altre att. di servizi	15	2,2	614	771	1.385	0,7	1,3	0,9
Totale complessivo	668	100,0	88.258	58.443	146.701	100,0	100,0	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità

Se dunque l’incidenza complessiva della componente femminile è complessivamente pari al 39,8%, l’analisi per settori ATECO consente di rilevare differenze nel “tasso di femminilizzazione”. In tal senso, si possono considerare “ad elevata prevalenza femminile” quei settori in cui vi sia una quota di donne superiore ai due terzi degli occupati. Ciò si osserva nelle imprese del settore sociosanitario (incidenza femminile del 79,6%), nelle imprese operanti nell’istruzione e formazione (ove la quota femminile è pari al 67,2%). Sono a “maggioranza femminile” le imprese dei servizi alle imprese (le donne rappresentano il 65,1%), nelle attività artistiche, sportive e dell’intrattenimento (64,6%), seguite dal terziario avanzato (55,7%), comparto pubblico (53,0%), servizi di alloggio e ristorazione (51,4%). Nel commercio, la componente femminile costituisce il 51,1% dell’organico.

Sono a “maggioranza maschile”: il settore creditizio/assicurativo, in cui le donne costituiscono il 46,6%, mentre nel settore immobiliare sono il 45,6% e nelle attività professionali, scientifiche e tecniche sono il 40,4%. Possono essere considerate “ad elevata prevalenza maschile” le realtà del settore agricolo, ove le donne sono il 37,0%, scendono al 31,3% nel settore connesso all’ICT. Nelle realtà di fornitura di energia e gas la componente femminile rappresenta il 29,0%, ed è pari al 23,5% nell’erogazione acqua e smaltimento rifiuti. Con riferimento al comparto manifatturiero, l’incidenza delle donne risulta pari al 23,1%, nella logistica si ferma al 15,1% e infine in edilizia l’incidenza è pari all’8,7%.

Figura 13: Incidenza femminile sul totale degli occupati, per settore ATECO 2007 al 31.12.2021 (N=668), v. %



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Per quanto riguarda la distribuzione per rami di attività, dunque, dai Rapporti biennali si ricava la presenza del fenomeno della cd. “segregazione *orizzontale* di genere”, ovvero la concentrazione di uomini e donne in determinati settori o attività. Si tratta di una configurazione di tipo “strutturale”, risultato dell’interazione di molteplici fattori tra cui le scelte educative e formative e di orientamento, la presenza di stereotipi o “fattori culturali” che plasmano sia scelte individuali, sia quelle organizzative e i cui effetti agiscono in un arco di tempo medio-lungo¹². Per questo motivo e proprio rispetto a questi “fattori” gli organismi di parità possono attivarsi a livello non solo di singola azienda, ma in una prospettiva di sistema, con riferimento – per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia - alle politiche del lavoro, della formazione e dell’orientamento e della famiglia, promuovendo la valutazione d’impatto di genere delle misure e degli strumenti di policy previsti a livello regionale e finanziati dal FSE.

Altresì, il sistema della certificazione di genere e in particolare le Linee Guida della UNI/PdR 125:2022 consentiranno di rilevare i motivi (culturali, organizzativi e strutturali) che determinano una diversa distribuzione maschile e femminile delle imprese.

2.3 La distribuzione maschile e femminile per categoria di inquadramento

I Rapporti biennali consentono di analizzare la diversa distribuzione di uomini e donne per categoria professionale, fornendo utili indicazioni per eventuali interventi che possano prendere in considerazione la molteplicità di fattori tra loro interconnessi, di tipo strutturale, culturale, organizzativo, nonché esito di percorsi di istruzione e orientamento.

¹² È ormai molto ampia la letteratura sul tema, si rimanda *inter alia*, al recente saggio di Biemmi I.e Leonelli S. (2017), *Gabbie di genere. Retaggi sessisti e scelte formative*, Rose e per il Friuli Venezia Giulia si richiama il progetto europeo in corso “Free To Choose” (cfr. Cristini et al., (2019))“Free to choose: Un progetto UE per riconoscere e affrontare gli stereotipi di genere nell’orientamento”, in: Regione FVG, *Quaderni di Orientamento* n.54.).

Considerando quanto emerge tra le imprese analizzate, partendo dalle posizioni apicali si osserva che a livello dirigenziale le donne sono il 24,6%; tra i quadri rappresentano il 38,7%, tra i profili impiegatizi le donne incidono per il 42,2% e sono il 39,0% tra gli operai.

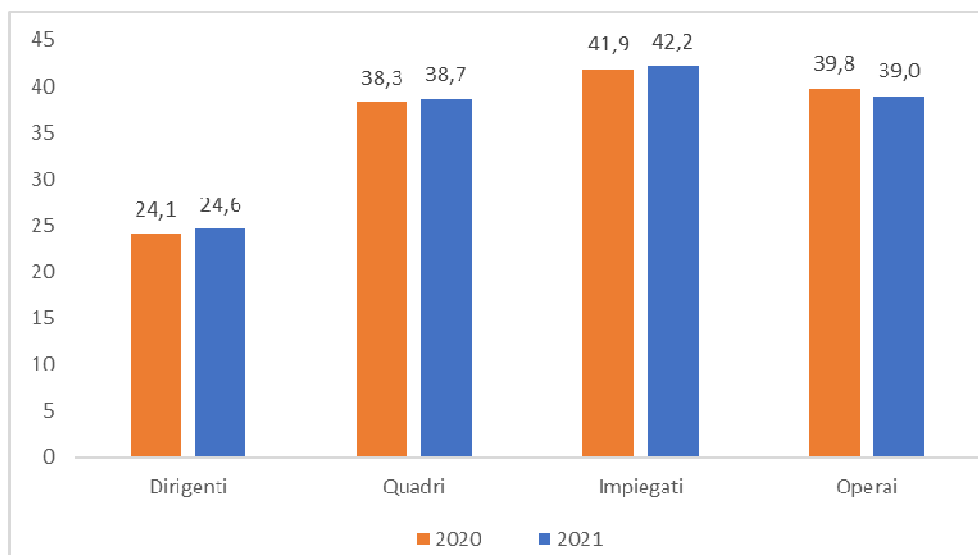
Non si osservano variazioni significative nell'arco del biennio, con un lieve aumento dell'incidenza femminile tra i dirigenti (+0,5 punti percentuali), quadri (+0,4 punti) e impiegati (+0,3 punti), mentre una diminuzione si registra tra i profili operai e assimilati (-0,8 punti).

Tabella 15: distribuzione degli occupati per livello di inquadramento e genere, al 31.12.2021(N=668), v.a. e incid. femminile in v. %

	M	F	Tot	Incidenza F v. %
Dirigenti	1.874	611	2.485	24,6
Quadri	5.277	3.329	8.606	38,7
Impiegati	28.786	21.055	49.841	42,2
Operai	52.321	33.448	85.769	39,0
Totale	88.258	58.443	146.701	39,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Figura 14: variazione dell'incidenza femminile per livello di inquadramento tra 2020 e 2021 (N=668), v. %



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Soffermandosi ulteriormente sui livelli apicali, risulta utile disaggregare i dati per settore ATECO, al fine di evidenziare come l'incidenza femminile tra le figure dirigenziali sia pari al 60,1% nel comparto socioassistenziale (settore che - si ricorda - è ad elevato tasso di femminilizzazione, con una percentuale di donne sul totale pari al 79,4%). Per quanto riguarda gli altri settori in cui la forza lavoro è in maggioranza femminile, si osserva come le posizioni dirigenziali siano coperte in netta prevalenza da uomini. Ciò si rileva infatti sia nelle imprese della formazione e istruzione (comparto con il 67,2% di donne, ma con un'incidenza femminile tra gli apicali del 36,4%), sia nelle realtà connesse alla fornitura di elettrica e di gas (27,8%), così come nella pubblica amministrazione e nel commercio (25,0% le donne tra i dirigenti), nel terziario avanzato (comparto in cui a fronte del 65,1% di donne occupate, le dirigenti rappresentano l'8,3%) e nell'ambito della ristorazione e alloggio (51,4% le donne negli organici, mentre incidono per il 12,5% tra gli apicali). Non vi sono donne tra gli apicali del settore artistico e culturale, per quanto le occupate rappresentino quasi i due terzi di tali organizzazioni.

Con riferimento agli altri settori, si rileva il 20,3% di donne tra gli apicali del credito/assicurazioni, il 18,6% tra i dirigenti del settore ICT, il 16,7% nei servizi professionali, scientifici e tecnici, il 14,3% nel comparto immobiliare, il 13,5% nella logistica, il 12,5% di donne tra i dirigenti in agricoltura, l'8,2% nel manifatturiero, il 7,1% nelle multi utility di acqua e gestione rifiuti, il 2,0% nelle costruzioni.

Tabella 16: dirigenti per settore e incidenza femminile, al 31.12.2021 (N=668), v.a. e v. %

	M	F	TOT	%F tra i dirigenti
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	7	1	8	12,5
C Att. Manifatturiere	1.006	90	1.096	8,2
D Fornit. energia, gas	13	5	18	27,8
E Forn. acqua; reti fogn., gest.rif.	13	1	14	7,1
F Costruzioni	49	1	50	2,0
G Commercio; rip.auto/moto	18	6	24	25,0
H Trasporto e magazzinaggio	45	7	52	13,5
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	7	1	8	12,5
J Serv. di informaz. e comunic.	35	8	43	18,6
K Attività finanziarie e assicurative	358	91	449	20,3
L Attività immobiliari	12	2	14	14,3
M Att. Profess., scientif. e tecniche	15	3	18	16,7
N Noleggio, serv. alle imprese	11	1	12	8,3
O PA e difesa; assic. soc.obbl.	9	3	12	25,0
P Istruzione	7	4	11	36,4
Q Sanità e assistenza sociale	257	387	644	60,1
R Att. artistiche, sport., intratten.	5	0	5	0,0
S Altre att. di servizi	7	0	7	0,0
Totale	1.874	611	2.485	24,6

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Infine, appare interessante evidenziare come l'incidenza della presenza femminile sia correlata alla dimensione aziendale, infatti se nelle PMI con meno di 50 dipendenti la quota di donne tra i dirigenti è dell'8,9%, si osserva nella fascia 50-99 dipendenti un'incidenza del 9,4%, ed è pari al 17,3% nella fascia 100-199 addetti. Tra le aziende con una dimensione tra 200 e 299 dipendenti le donne dirigenti rappresentano il 14,7%, sono il 18,2% nella classe dimensionale 300-399 addetti. Nelle aziende con oltre 400 dipendenti oltre un quarto delle figure apicali sono donne (28,0%) e nelle grandi aziende con oltre 500 dipendenti la componente femminile rappresenta la maggioranza dei livelli apicali (57,1%).

Tabella 17: incidenza femminile tra i dirigenti, per classe dimensionale d'impresa, al 31.12.2021 (N=668) (v. %)

	M	F	TOT	%F
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Meno di 50 dip.	41	4	45	8,9
da 50 a 99 dip.	963	100	1.063	9,4
da 100 a 199 dip.	412	86	498	17,3
da 200 a 299 dip.	139	24	163	14,7
da 300 a 399 dip.	9	2	11	18,2
da 400 a 499 dip.	18	7	25	28,0
oltre 500 dip.	292	388	680	57,1
Totale	1.874	611	2.485	24,6

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

La fotografia relativa alla distribuzione del personale per profilo di inquadramento tende dunque a confermare la presenza di "soffitti di cristallo", che variano tuttavia a seconda del settore in cui opera l'organizzazione. Appare interessante sottolineare come non si rilevi sempre un rapporto diretto tra livello di femminilizzazione del settore e incidenza di donne nei livelli dirigenziali, evidenziando il fatto che sulle opportunità di carriera agiscano fattori quali la cultura organizzativa e le "regole del gioco" interne all'azienda, su cui possono influire sia *unconscious bias*, sia prassi e procedure che potrebbero richiedere

misure di intervento per renderle maggiormente eque dal punto di vista di genere, e sui quali si focalizzano le Linee Guida della UNI/PdR 125:2022 dedicata alla *certificazione di genere*.

A monte, tuttavia, rimane fondamentale rafforzare la presenza femminile in quei percorsi di istruzione e formazione che possono favorire l'acquisizione di quelle competenze (hard e soft) necessarie per accedere a percorsi apicali, attraverso interventi di sistema che coinvolgano più attori-chiave del contesto (tra cui: il sistema educativo e formativo, le parti sociali, i centri di orientamento regionali).

2.4 Tipologie contrattuali e forme di orario, per genere

Le imprese che hanno compilato il Rapporto biennale presentano un elevato livello di stabilità dell'organico, superiore rispetto a quanto registrato dall'Istat-Rcfl per l'intero mercato del lavoro regionale. Complessivamente, infatti, la quota di *lavoratori a termine* è pari al 9,4%.

Analogamente a quanto si osserva dai dati Istat-Rcfl, tuttavia, anche per le grandi imprese i contratti a termine sono maggiormente utilizzati per la componente femminile (il 14,0% delle dipendenti ha un tempo determinato) rispetto a quella maschile (9,4%). La quota di apprendisti è pari all'1,7%, con una lieve differenza tra l'incidenza osservata tra i maschi (1,7%) e le femmine (1,6%).

Tabella 18: addetti per tipologia contrattuale al 31.12.2021 (N=668) v.a. e v.%

	Tempo Indeterm.	Tempo Determ.	Apprend.	Altro	Totale
M	78.383	8.325	1.540	10	88.258
F	49.342	8.157	943	1	58443
TOT	127.725	16.482	2.483	11	146.701
Incidenza di ciascuna tipologia sul totale, per genere (v.%)					
M	88,8	9,4	1,7	0,0	100,0
F	84,4	14,0	1,6	0,0	100,0
TOT	87,1	11,2	1,7	0,0	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Tra le informazioni rilevate per la prima volta dal form, vi è il numero di dipendenti con contratti intermittenti. Complessivamente, tale tipologia pesa per il 2,1% sul totale dei tempi determinati e indeterminati, tuttavia se l'incidenza è marginale tra i tempi indeterminati, sia per i maschi, sia per le femmine (pari rispettivamente allo 0,1% e 0,2%), differenze più significative per genere si riscontrano per quanto riguarda i tempi determinati: tra i maschi la quota di intermittenti è pari all'11,7%, mentre tra le donne si osserva un'incidenza doppia, pari al 23,1%.

Tabella 19: dipendenti con contratto intermittente tra i T. Indeterminati e T. Determinati, al 31.12.2021 (N=668) v.a. e v.%

	M v.a.	F v.a.	TOT v.a.
T. Indet. Intermittente	83	79	162
T. Determ. Intermittente	970	1.888	2.858
Totale	1.053	1.967	3.020
	v.%	v.%	v.%
% Intermitt. sul totale T. Indet.	0,1	0,2	0,1
% Intermitt. sul totale T. Determ.	11,7	23,1	17,3
% Intermitt. Sul totale T.Indet.e Determ.	1,2	3,4	2,1

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Alcuni settori presentano un elevato ricorso al contratto a tempo determinato: così avviene in agricoltura, ove oltre la metà dei dipendenti è a termine (53,0%), con una differenza significativa per genere, infatti

l'incidenza del tempo determinato è del 62,2% tra le femmine a fronte di un 47,7% dei maschi. Il ramo dei servizi connessi all'alloggio e ristorazione presenta un'incidenza del lavoro a termine del 45,6%, con una quota maggiore per i maschi (48,7%) rispetto alle femmine (42,7%). Un altro settore ad elevato ricorso di tempi determinati è quello connesso alle attività artistiche, sportive e di intrattenimento, con una quota di dipendenti a termine pari al 43,3% e anche in questo caso la componente maschile presenta quote superiori rispetto alle donne (con valori rispettivamente pari al 55,2% e 36,7%).

Nel commercio (20% l'incidenza nel settore) con ricorso tra le donne (26,2%) quasi il doppio rispetto a quanto si osserva tra gli uomini (13,5%).

Considerando i settori "ad elevata femminilizzazione", appare interessante rilevare un ricorso al tempo determinato pari al 13,0% nel settore sociosanitario (14,4% tra i maschi e 12,7% tra le femmine), nell'istruzione e formazione professionale la quota di lavoratori a termine è complessivamente del 19,3% più elevata tra le femmine (21,0%) rispetto ai maschi (15,6%). Nel terziario avanzato rispetto all'incidenza complessiva pari al 15,5%, tra gli uomini la quota a termine è del 18,7% mentre per le donne è del 13,8%. Infine, considerando le aziende operanti nel comparto pubblico, il ricorso al tempo determinato è pari al 6,5% (7,5% per i maschi e 5,6% per le femmine).

Considerando i settori "a prevalenza maschile", le quote di lavoro a termine raggiungono l'11,8% nel settore logistico, con una quota superiore tra le donne (12,9%) a fronte dell'11,6% maschile. Nelle realtà operanti nei servizi tecnico-professionali e scientifici l'incidenza complessiva è del 9,5%, con una quota superiore tra i maschi (10,6%) rispetto alle femmine. In edilizia il comparto registra il 5,9% di addetti a termine (con un 6,4% tra i maschi e il 4,5% tra le femmine). Nel settore dell'ICT la quota di lavoratori a termine si ferma al 5,2% (e nello specifico è pari al 5,4% per gli uomini e il 4,8% per le donne), nel settore creditizio-assicurativo sono complessivamente il 4,4% i dipendenti a termine, con un'incidenza del 5,1% per le femmine e del 3,8% per i maschi. Vi è un ricorso marginale ai contratti a termine nei settori della fornitura di energia e gas (la quota complessiva è dell'1,9%, e nello specifico è 1,5% per i maschi e del 2,8% per le femmine), mentre non vi sono contratti a termine nelle imprese con oltre 50 dipendenti del settore immobiliare.

Tabella 20: Incidenza del tempo determinato per settore e genere al 31.12.2021 (N=668) (v. %)

	Dipendenti a Tempo Determinato			Incidenza sul totale dipendenti		
	M	F	TOT	M	F	TOT
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.%	v.%
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	266	204	470	47,7	62,2	53,0
C Att. Manifatturiere	2.368	964	3.332	4,9	6,6	5,3
D Fornit. energia, gas	16	12	28	1,5	2,8	1,9
E Forn. acqua; reti fogn., gest.rif.	87	19	106	6,4	4,5	5,9
F Costruzioni	374	23	397	14,5	9,4	14,1
G Commercio; rip.auto/moto	722	1.469	2.191	13,5	26,2	20,0
H Trasporto e magazzinaggio	913	179	1.092	11,6	12,9	11,8
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	1.247	1.159	2.406	48,7	42,7	45,6
J Serv. di informaz. e comunic.	83	34	117	5,4	4,8	5,2
K Attività finanz. e assic.	172	203	375	3,8	5,1	4,4
L Attività immobiliari	0	0	0	0,0	0,0	0,0
M Att. Profess., scientif. e tecniche	94	47	141	10,6	7,8	9,5
N Noleggio, serv. alle imprese	1.153	1.586	2.739	18,7	13,8	15,5
O PA e difesa; assic. sociale oblig.	13	11	24	7,5	5,6	6,5
P Istruzione	74	204	278	15,6	21,0	19,3
Q Sanità e assistenza sociale	494	1.690	2.184	14,4	12,7	13,0
R Att. artistiche, sport., intratten.	155	188	343	55,2	36,7	43,3
S Altre att. di servizi	94	165	259	15,3	21,4	18,7
Totale	8.325	8.157	16.482	9,4	14,0	11,2

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Nel corso del biennio si sono registrate anche stabilizzazioni di personale, per un totale di 4.193 persone, di cui il 43,2% femmine. In particolare, le stabilizzazioni tra i dirigenti riguardano le donne nel 56,0% dei casi, tra i quadri l'incidenza femminile sulle stabilizzazioni è del 56,5%, risulta pari al 52,8% tra i profili impiegatizi ed è del 39,3% tra gli operai.

Tabella 21: trasformazioni in contratti a tempo indeterminato. Val. ass. e incidenza femminile in v. % al 31.12.2021 (N=668)

	M	F	MF	%F
Dirigenti	11	14	25	56,0
Quadri	10	13	23	56,5
Impiegati	543	607	1.150	52,8
Operai	1817	1.178	2.995	39,3
Totali	2381	1.812	4.193	43,2

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

In linea con quanto già rilevato dall'Istat-Rcfl, il *part time* rappresenta una forma di lavoro ad elevata connotazione femminile. Tra le imprese con oltre 50 dipendenti, infatti, se il 22,2% della forza lavoro ha un contratto a tempo ridotto, in realtà raggiunge un'incidenza del 44,1% tra le donne, a fronte del 7,6% osservato tra gli uomini.

Il settore con la quota più elevata di tempi parziali è quello del terziario avanzato (71,2%) con una differenza molto rilevante tra la quota femminile (88,1%) e quella maschile (39,6%). Nelle attività artistiche, sportive e di intrattenimento, la percentuale di *part time* raggiunge complessivamente il 61,4% (e nello specifico il 69,1% per le femmine e il 47,3% per i maschi). Nelle strutture operanti nella sanità e assistenza sociale, la quota complessiva di *part time* è pari al 47,1% e in particolare oltre la metà delle donne hanno questo tipo di orario (50,4%), mentre tra gli uomini uno su tre ha un orario ridotto.

Nelle imprese del comparto istruzione e formazione il *part time* interessa il 39,7% degli addetti, ma con un divario significativo tra la componente maschile (27,1%) e femminile (45,8%). Oltre un dipendente su tre lavora a tempo parziale nel settore dell'alloggio e ristorazione (35,2%) e in particolare per le donne l'incidenza raggiunge il 42,1% mentre per gli uomini è del 27,9%.

Nel commercio si osserva un'incidenza totale del 23,3%, con una forbice molto ampia tra il dato femminile (37,8%) e quello maschile (8,2%). Nella finanza e assicurazione il 14,5% della forza lavoro ha un tempo parziale, con una quota decisamente superiore tra le donne (25,8%) rispetto agli uomini (4,6%). Nelle attività immobiliari solo le donne hanno un *part time* e in particolare, una su quattro (25,3%). Un divario significativo si rileva anche nelle professioni tecnico-scientifiche, in cui le donne sono a tempo parziale nel 29,7% dei casi, a fronte di un dato maschile del 2,8%, valori simili si riscontrano nelle aziende pubbliche (23,0% il *part time* femminile e 2,3% quello maschile).

Nei settori in cui il ricorso al *part time* rimane contenuto, si sottolinea il dato relativo all'ICT, in cui gli uomini presentano quote del 3,7% mentre per le donne il rapporto è pari all'11,3%. Nel manifatturiero l'incidenza del tempo parziale tra le donne è pari al 17,9% mentre interessa una quota molto marginale di uomini (1,5%). Nei settori di fornitura di energia e gas il *part time* femminile è del 9,7% mentre coinvolge una quota decisamente ridotta di uomini (0,6%). Nell'erogazione di acqua e gestione di impianti di smaltimento la contenuta quota di *part time* (4,2%) evidenzia forti differenze tra il dato maschile (0,7%) e quello femminile (15,7%). Infine, nel settore agricolo il ricorso complessivo al *part time* per le donne interessa il 7,0%, mentre coinvolge solo l'1,4% dei maschi.

La "questione" del *part time*, se per una quota di lavoratrici (e lavoratori) potrebbe rappresentare una forma di conciliazione dei tempi familiari e lavorativi, per una fascia rilevante di occupati è associato non solo ad un elevato livello di involontarietà, ma anche a un monte ore che determina bassi salari e il rischio di rimanere "intrappolati" in tali posizioni occupazionali (*sticky floors*) con scarse prospettive di miglioramento e con una crescente probabilità di progressivo impoverimento (*working poor*) (Eurofound, 2020).

Tabella 22: addetti part time per settore. V.a. e incidenza in v.% al 31.12.2021 (N=668)

	M	F	TOT	M	F	TOT
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.%	v.%
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	8	23	31	1,4	7,0	3,5
C Att. Manifatturiere	713	2.623	3.336	1,5	17,9	5,3
D Fornit. energia, gas	6	41	47	0,6	9,7	3,2
E Forn. acqua; reti fogn., gest.rif.	9	66	75	0,7	15,7	4,2
F Costruzioni	32	65	97	1,2	26,5	3,4
G Commercio; rip.auto/moto	441	2.117	2.558	8,2	37,8	23,3
H Trasporto e magazzinaggio	520	359	879	6,6	25,8	9,5
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	715	1.143	1.858	27,9	42,1	35,2
J Serv. di informaz. e comunic.	57	80	137	3,7	11,3	6,1
K Attività finanz. e assic.	208	1.026	1.234	4,6	25,8	14,5
L Attività immobiliari	0	21	21	0,0	25,3	11,5
M Att. Profess., scientif. e tecniche	25	179	204	2,8	29,7	13,7
N Noleggio, serv. alle imprese	2.444	10.136	12.580	39,6	88,1	71,2
O PA e difesa; assic. sociale obblig.	4	45	49	2,3	23,0	13,2
P Istruzione	128	445	573	27,1	45,8	39,7
Q Sanità e assistenza sociale	1.162	6.732	7.894	33,9	50,4	47,1
R Att. artistiche, sport., intratten.	133	354	487	47,3	69,1	61,4
S Altre att. di servizi	137	319	456	22,3	41,4	32,9
Totale	6.742	25.774	32.516	7,6	44,1	22,2

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Nel corso dell'anno sono state registrate trasformazioni nella forma di orario, con passaggi da part time a full time e viceversa. Considerando il numero complessivo di trasformazioni, per genere, si rileva una prevalenza delle richieste di riduzione di orario, con un'incidenza superiore tra gli uomini. Infatti, sul totale delle trasformazioni maschili l'incidenza del passaggio al tempo parziale incide per il 70,3%, mentre tra le donne questa tipologia di modifica rappresenta il 56,4% del totale.

Considerando dal punto di vista di genere le tipologie di trasformazione, si nota come tra coloro che passano da part time a full time, quasi tre quarti sono donne (73,3% sul totale) mentre con riferimento alla somma complessiva delle trasformazioni in part time la quota femminile è pari al 60,0%.

Tabella 23: trasformazioni di orario da part time a full time e da full time a part time. V.a e composizione % al 31.12.2021 (N=668)

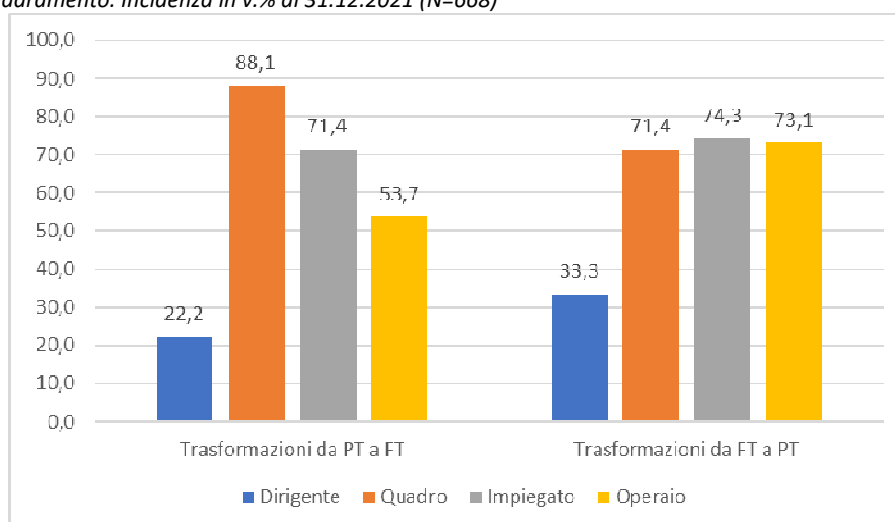
	M	F	TOT	%F
Trasformazioni da part time a full time	288	790	1.078	73,3
Trasformazioni da full time a part time	682	1.023	1.705	60,0
Trasformazioni	970	1.813	2.783	65,1
Da part time e full time	29,7	43,6	38,7	
Da full time a part time	70,3	56,4	61,3	
Totale trasformazioni	100,0	100,0	100,0	

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Un elemento di analisi che si ricava dai form è l'incidenza femminile sulle trasformazioni di orario, per livello di inquadramento. Considerando dapprima i casi di passaggio da part time a full time, tra i dirigenti interessa il 22,2% delle donne, mentre tra le trasformazioni riguardanti i quadri l'incidenza femminile raggiunge l'88,1%. Tra le trasformazioni riguardanti gli impiegati la quota femminile rappresenta il 71,4%, mentre tra i cambiamenti di orario riferiti a profili operai l'incidenza femminile è del 53,7%.

Relativamente alle trasformazioni che prevedono riduzioni di orario (da full time a part time), tra i dirigenti la quota è del 33,3%, mentre prevale nettamente in tutti gli altri livelli: è del 71,4% tra i quadri, del 74,3% tra gli impiegati e del 73,1% tra gli operai.

Figura 15: incidenza femminile sulle trasformazioni di orario da part time (PT) a full time (FT) e da full time (FT) a part time (PT) per livello di inquadramento. Incidenza in v.% al 31.12.2021 (N=668)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità

Un'informazione raccolta per la prima volta dal form ministeriale riguarda la presenza di forme di *lavoro agile*. Complessivamente ha interessato 14.969 le persone, pari al 10,2% del totale della platea di lavoratori, con una differenza di un punto percentuale tra maschi (9,8%) e femmine (10,8%).

Tra i dirigenti, ha utilizzato forme di lavoro agile il 31,7% dei maschi e il 23,2% delle femmine, tra i quadri il 41,3% dei maschi e il 30,0% delle femmine. Con riferimento alle figure impiegate, ha svolto lavoro agile il 20,2% dei maschi a fronte del 24,4% delle femmine. Una quota estremamente ridotta di figure operaie ha fruito di questa modalità di lavoro, pari allo 0,1% sia tra i maschi, sia tra le femmine.

Tabella 24: occupati alle dipendenze con forme di lavoro agile. V.a e composizione % al 31.12.2021 (N=668)

	M	F	TOT
	v.a.	v.a.	v.a.
Dirigenti	594	142	736
Quadri	2.182	1.000	3.182
Impiegati	5.828	5.137	10.965
Operai	65	21	86
Totale	8.669	6.300	14.969
Incidenza sul totale occupati			
	v.%	v.%	v.%
Dirigenti	31,7	23,2	29,6
Quadri	41,3	30,0	37,0
Impiegati	20,2	24,4	22,0
Operai	0,1	0,1	0,1
Totale	9,8	10,8	10,2

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità

2.5 Il turn over e le promozioni

Per quanto riguarda i movimenti del personale rilevabili dai rapporti biennali, sono stati presi in considerazione le variabili che descrivono il turn over, con particolare riferimento alle assunzioni e alle cessazioni del rapporto di lavoro (sia per licenziamento, dimissioni o pensionamento). Inoltre, il paragrafo prende in esame le stabilizzazioni di personale, ovvero le trasformazioni in rapporti di lavoro indeterminato

avvenute nell'arco del biennio, il numero di lavoratori sospesi e l'utilizzo delle aspettative da parte dei dipendenti.

Con riferimento ai movimenti considerati nella Tabella 2.4 dal form ministeriale come "entrate", ammontano complessivamente a 20.067 unità per i maschi e a 16.642 per le femmine. Disaggregando i volumi per genere e tipologia, tra gli uomini si rileva come le assunzioni rappresentino il 92,7% dei movimenti in entrata, le promozioni incidano per il 5,4%, mentre i passaggi da altra categoria costituiscono il 5,4%.

Considerando i movimenti in entrata delle donne, le assunzioni pesano per il 92,9% - una quota lievemente superiore rispetto a quanto osservato tra gli uomini - mentre le promozioni incidono per il 3,4% (due punti in meno rispetto a quanto rilevato tra i maschi). I passaggi da altra unità produttiva pesano sul totale dei movimenti per il 3,4%.

Infine, un ultimo elemento preso in considerazione riguarda l'incidenza femminile: con riferimento alle assunzioni relative al 2021, la quota di donne è pari al 45,3%, tra i passaggi da altra unità le donne sono la maggioranza e pesano per il 61,0%, infine costituiscono poco più di un terzo (34,4%) tra le persone promosse ad altra categoria.

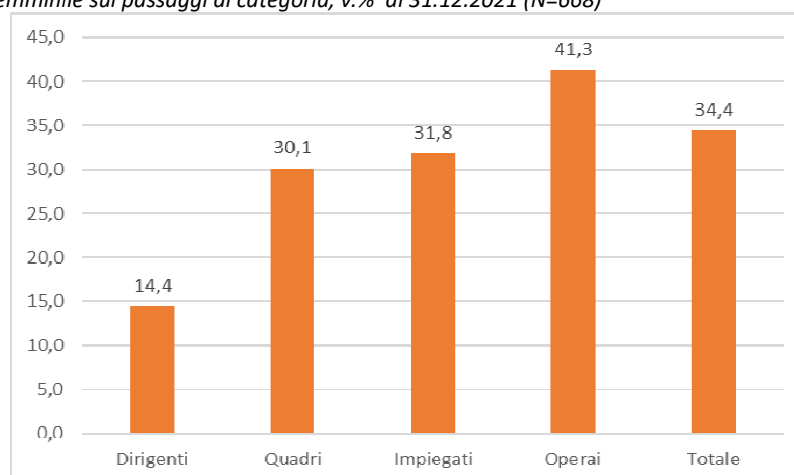
Tabella 25: entrate per tipologia: assunzioni, passaggi da altra unità e categoria. Val. ass. e val. % al 31.12.2021 (N=668)

	M	F	Totale	M	F	Totale	%F
Nuove assunzioni	20.067	16.642	36.709	92,7	92,9	92,8	45,3
Passaggi da altra unità produttiva	421	659	1.080	1,9	3,7	2,7	61,0
Passaggi da altra categ.	1.166	612	1.778	5,4	3,4	4,5	34,4
Totale Entrate	21.654	17.913	39.567	100,0	100,0	100,0	45,3

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Ai fini dell'analisi di genere delle organizzazioni, appare interessante soffermarsi sull'incidenza femminile delle progressioni di categoria, da cui si rileva una percentuale femminile pari al 14,4% nei passaggi a dirigente, il 30,1% in riferimento ai quadri, il 31,8% di donne nei passaggi a categorie impiegatizie, il 41,3% in riferimento ai profili operai.

Figura 16: Incidenza femminile sui passaggi di categoria, v.% al 31.12.2021 (N=668)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Considerando l'insieme delle uscite, costituite dalla somma dei movimenti verso un'altra unità produttiva, un'altra categoria e l'insieme delle cessazioni dei rapporti di lavoro, si rileva che queste ultime rappresentino la quasi totalità dei movimenti, e in particolare pesano per il 91,9% in riferimento ai maschi e il 92,9% per le femmine. Considerando le singole voci da un punto di vista di genere, nell'insieme delle uscite verso altre unità l'incidenza femminile è del 56,4%, nelle uscite verso altre categorie l'incidenza femminile è del 34,2%, mentre con riferimento alle cessazioni, l'incidenza femminile è pari al 47,4%.

Tabella 26: Uscite, per tipologia: Cessazioni, passaggi da altre unità e categorie Val. ass. e val. % al 31.12.2021 (N=668)

	M	F	TOT	Incidenza sul totale			Incidenza
	v.a.	v.a.	v.a.	M v.%	F v.%	TOT v.%	F su TOT v.%
Uscita verso altra unità	512	661	1.173	2,7	4,0	3,3	56,4
Uscita verso altra categoria	1.009	525	1.534	5,4	3,1	4,3	34,2
Cessazioni	17.228	15.517	32.745	91,9	92,9	92,4	47,4
Totale uscite	18.749	16.703	35.452	100,0	100,0	100,0	47,1

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Il form del Rapporto consente di approfondire l'analisi in riferimento alle cessazioni, per tipologia: si rileva in tal modo la prevalenza delle dimissioni (costituiscono il 41,0% di tutte le cessazioni), con un'incidenza maggiore tra i maschi (43,5%) rispetto a quanto avviene per le femmine (34,7%). La seconda motivazione, per numerosità sul totale delle chiusure dei rapporti, è la scadenza di contratto (34,7%), con un peso percentuale più elevato tra le donne (37,1%) rispetto a quanto osservato tra gli uomini (32,4%). La terza motivazione, per numero di casi rilevati, è il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (6,6%), ed è più presente tra le donne (10,7%) rispetto agli uomini (2,9%).

Per ciascuna tipologia, varia l'incidenza femminile: considerando le tipologie più rilevanti in termini assoluti, sul totale delle dimissioni i casi riguardanti le donne rappresentano il 44,2%, nei casi di scadenza contrattuale l'incidenza femminile è del 50,8%, mentre nei casi riferiti al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'incidenza femminile è marcata, con un'incidenza del 77,1%.

Tabella 27: Cessazioni, per tipologia. Val. ass. e val. % al 31.12.2021 (N=668)

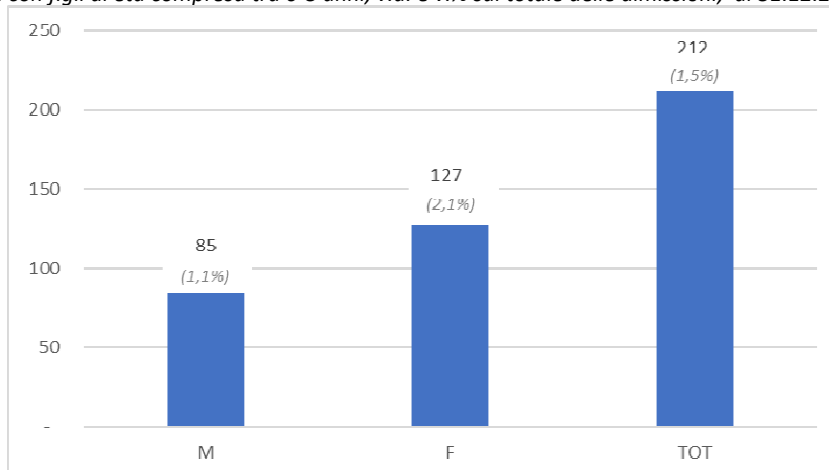
	M	F	TOT	M	F	TOT	% F
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.%	v.%	v.%
Lic. Collettivo	43	47	90	0,2	0,3	0,3	52,2
Giusta Causa	394	231	625	2,3	1,5	1,9	37,0
Giust. Mot. Oggettivo	494	1.662	2.156	2,9	10,7	6,6	77,1
Giust. Mot. Soggettivo	189	108	297	1,1	0,7	0,9	36,4
Giusta Causa durante periodo di formazione	36	20	56	0,2	0,1	0,2	35,7
Gusto Motivo durante periodo di formaz.	26	5	31	0,2	0,0	0,1	16,1
Dimissioni	7.490	5.928	13.418	43,5	38,2	41,0	44,2
Modif. termine inizialm. Fissato	240	144	384	1,4	0,9	1,2	37,5
Decesso	119	41	160	0,7	0,3	0,5	25,6
Consensuale	301	269	570	1,7	1,7	1,7	47,2
Cessata attività	14	44	58	0,1	0,3	0,2	75,9
Pensionamento	673	295	968	3,9	1,9	3,0	30,5
Prepensionamento	121	35	156	0,7	0,2	0,5	22,4
Scadenza	5.586	5.762	11.348	32,4	37,1	34,7	50,8
Altro	1.502	926	2.428	8,7	6,0	7,4	38,1
Cessazioni	17.228	15.517	32.745	100,0	100,0	100,0	47,4

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Particolarmente interessante, ai fini dell'analisi di genere, è il dettaglio relativo alle dimissioni dei genitori con figli di età compresa tra 0-3 anni¹³. Complessivamente i casi sono 212, di cui 127 interessano le madri (59,9% sul totale) e 85 i padri (40,1%). Complessivamente, questa tipologia di cessazione del rapporto di lavoro pesa per l'1,1% sul totale delle dimissioni maschili e per il 2,1% su quelle femminili.

¹³ Per un approfondimento su questa tipologia di dimissioni si rimanda al successivo Capitolo 3.

Figura 17: Dimissioni con figli di età compresa tra 0-3 anni, v.a. e v.% sul totale delle dimissioni, al 31.12.2021 (N=668)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Il form ministeriale consente inoltre di analizzare i dati relativi alle progressioni di carriera e si può così osservare che sul totale delle promozioni, solo una su tre ha interessato le donne (33,3%) e, disaggregando l'analisi per livello di inquadramento, si rileva che, tra i livelli dirigenziali, le "promozioni" hanno riguardato le donne nel 27,7% dei casi; tra i quadri, le promozioni hanno interessato la componente femminile nel 27,7% dei casi. Tra i livelli impiegatizi, le progressioni hanno coinvolto le donne per il 40,0% e in riferimento agli operai per il 30,3%. Infine, tra gli apprendisti, le progressioni hanno coinvolto le donne per il 28,0% del totale.

Tabella 28: Promozioni per livello di inquadramento nel secondo anno del biennio. Val. ass. e val. % al 31.12.2021 (N=668)

	M	F	TOT	%F
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Dirigente	65	13	78	16,7
Quadro	350	134	484	27,7
Impiegato	2.264	1.512	3.776	40,0
Operaio	4.760	2.074	6.834	30,3
Apprendista	208	81	289	28,0
Totale	7.647	3.814	11.461	33,3

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

2.6 Le aspettative, per tipologia e genere

Le informazioni riguardanti le *aspettative* rinviano ad un quadro complessivo di 26.638 casi e in (leggera) maggioranza sono stati richiesti dalla componente maschile (13.457 casi, pari al 50,5% del totale).

Disaggregando il dato complessivo per livello, tra i dirigenti un'aspettativa su tre è richiesta da una donna (33,3%), mentre tra i quadri le donne che chiedono un'aspettativa sono il 44,1%. Prevale l'utilizzo dei congedi da parte delle donne tra gli impiegati (56,1%), mentre risulta pari al 47,3% tra gli operai.

Considerando più nel dettaglio le aspettative connesse alla genitorialità, le donne presentano un utilizzo decisamente superiore rispetto agli uomini: sul totale dei congedi richiesti dalle donne, infatti, quelli per maternità pesano per il 12,9% e quelli parentali per l'8,9%. Tra gli uomini, sul totale delle aspettative, quelle per paternità sono il 5,3%, mentre le aspettative parentali pesano per il 4,0%.

Disaggregando per livelli di inquadramento, l'aspettativa per maternità rappresenta il 26,5% dei casi per le donne, ma solo il 10,3% per i maschi. Tra i quadri il congedo di maternità pesa per il 19,3% tra le donne e il

10,9% per gli uomini. Tra le impiegate l'incidenza delle aspettative di maternità rappresenta il 16,3% (e il 7,9% per i padri), infine tra gli operai l'incidenza è dell'11,3% per le madri ed il 4,3% per i padri.

Considerando le aspettative parentali, per livello, si rileva per le dirigenti un'incidenza sul totale delle aspettative pari al 23,5%, mentre per i maschi tale forma costituisce appena l'1,5%. Tra i quadri l'incidenza tra le donne è del 20,4% e si ferma al 2,2% per gli uomini. Tra gli impiegati è pari al 13,5% per le donne e il 5,2% per gli uomini, infine tra gli operai si rileva una quota pari al 6,7% per le donne e al 3,7% per gli uomini.

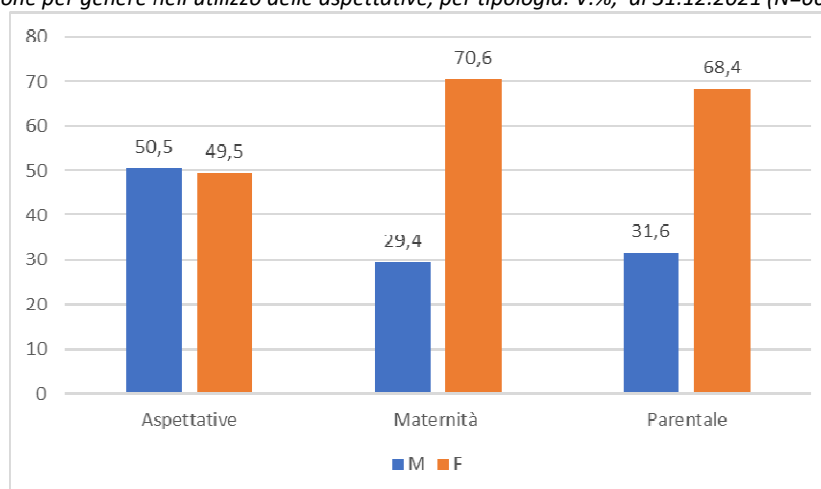
Tabella 29 Aspettativa, per tipologia, genere e inquadramento professionale, al 31.12.2021. V.a. e incidenza femminile N=668

	Aspettative (v.a.)				Incidenza delle aspettative di maternità sul totale aspettative (v.%)			Incidenza delle aspettative parentali sul totale aspettative (v.%)		
	M	F	TOT	%F	M	F	TOT	M	F	TOT
Dirigenti	68	34	102	33,3	10,3	26,5	15,7	1,5	23,5	8,8
Quadri	229	181	410	44,1	10,9	19,3	14,6	2,2	20,4	10,2
Impiegati	3.014	3.852	6.866	56,1	7,9	16,3	12,6	5,2	13,5	9,8
Operai	10.166	9.125	19.291	47,3	4,3	11,3	7,6	3,7	6,7	5,2
Totale	13.457	13.181	26.638	49,5	5,3	12,9	9,0	4,0	8,9	6,5

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Le differenze tra uomini e donne emergono chiaramente se si disaggregano le tipologie di aspettativa per genere: se complessivamente il numero di aspettative vede una – lieve – prevalenza maschile (50,5% a fronte di un 49,5% femminile), sul totale delle aspettative per maternità l'incidenza delle donne raggiunge il 70,6%, mentre per i congedi parentali l'incidenza femminile è del 68,4%.

Figura 18: Composizione per genere nell'utilizzo delle aspettative, per tipologia. V.%, al 31.12.2021 (N=668)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

I dati relativi ai congedi evidenziano come la gestione della “doppia presenza” in riferimento alla genitorialità sia ancora una questione “femminile”, con ripercussioni sulle prospettive di crescita professionale e di retribuzione. Nonostante la crescente diffusione di soluzioni e pratiche di welfare aziendale, quello della conciliazione dei tempi di vita e lavoro rappresenta ancora uno degli aspetti maggiormente problematici da affrontare e cui è dedicata una delle sei aree strategiche inserite nelle Linee Guida per la certificazione di genere (PdR/UNI 125:2022).

2.7 I percorsi formativi

La formazione rappresenta una delle leve di sviluppo e innovazione delle imprese e negli ultimi anni sono aumentate le opportunità di percorsi di aggiornamento anche a finanziamento pubblico (Inapp-Anpal, 2022)¹⁴. Dalla rilevazione ministeriale appare dunque interessante analizzare, attraverso la sezione dedicata¹⁵, quale sia il ricorso alla formazione da parte delle imprese con oltre 50 addetti.

Complessivamente, risultano coinvolti da attività formative 84.691 lavoratori, di cui il 36,7% donne. Rapportando il numero totale di partecipanti sul totale dei lavoratori oggetto della presente indagine, si rileva una quota pari al 53,2% per le donne e pari al 60,7% tra gli uomini.

Dalla disaggregazione per livello si osserva come i quadri siano i profili più coinvolti dalla formazione, con una copertura che arriva al 78,4% tra le donne e al 68,1% tra gli uomini. A seguire, i dirigenti: le donne coinvolte costituiscono il 72,2% e per i maschi la quota è pari al 65,5%. A livello impiegatizio il rapporto partecipanti/occupati è del 66,2% tra i maschi e del 61,4% tra le femmine. Considerando il livello degli operai e assimilati, si osserva invece un maggiore coinvolgimento tra i maschi (57,0%) rispetto alle femmine (45,3%).

Tabella 30: Partecipanti, rapporto tra partecipanti/occupati, al 31.12.2021 (N =668)

	Partecipanti				Rapporto Partecipanti/Occupati		
	M	F	Tot	%F	M	F	Tot
Dirigenti	1.228	441	1.669	26,4	65,5	72,2	67,2
Quadri	3.591	2.611	6.202	42,1	68,1	78,4	72,1
Impiegati	19.062	12.933	31.995	40,4	66,2	61,4	64,2
Operai	29.803	15.143	44.946	33,7	57,0	45,3	52,4
Totale	53.589	31.102	84.691	36,7	60,7	53,2	57,7

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Considerando quindi il monte/ore formativo, complessivamente sono state fruite 1.847.160 ore, pari a una media di 21,8 ore/allievo. In particolare, per i maschi il rapporto è di 22,7 ore/allievo e per le donne è di 20,3 ore/allieva.

A livello dirigenziale si rileva un rapporto ore/allievo superiore per la componente maschile (59,0 ore a fronte delle 30,4 ore registrate per le donne). Tra i quadri le ore/allievo sono 33,9 per i maschi e 31,5 per le femmine. Si rileva il medesimo parametro orario per maschi e femmine tra gli impiegati (27,4 ore/allievo) e infine, nei profili operai gli uomini hanno fruito di 16,8 ore annue mentre le donne hanno frequentato 12,0 ore di formazione in un anno.

Tabella 31: Ore di formazione, rapporto tra ore/partecipanti. V.a., al 31.12.2021 (N =668)

	M	F	Tot	M	F	Tot
	v.a. in ore				v.%	
Dirigenti	72.399	13.416	85.815	59,0	30,4	51,4
Quadri	121.563	82.121	203.684	33,9	31,5	32,8
Impiegati	522.749	354.229	876.978	27,4	27,4	27,4
Operai	501.762	182.138	683.900	16,8	12,0	15,2
Totale	1.215.870	631.290	1.847.160	22,7	20,3	21,8

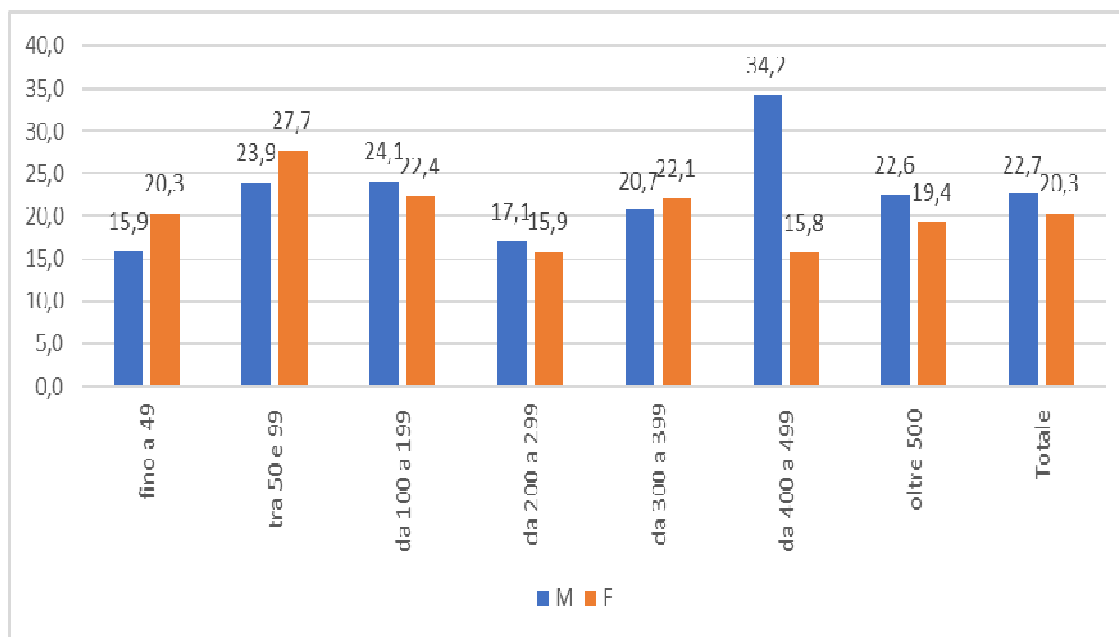
Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

¹⁴ Con riferimento alla formazione finanziata, si ricordano, tra gli altri, gli interventi per utenza occupata finanziati dalla Regione Friuli Venezia Giulia a valere sul POR FSE+, sia quelli previsti dai Fondi Interprofessionali. Tra le altre tipologie di formazione si ricordano anche i percorsi di formazione obbligatoria e quelli che possono essere forniti, per esempio, da fornitori dell'azienda. Si rimanda per un approfondimento a INAPP (2022), pag. 123 e segg e ala rapporto di Inapp-Anpal (2022).

¹⁵ Si fa riferimento nello specifico alla Tab. 2.5 del Form.

Con riferimento alla dimensione di impresa, si osserva la come l'incidenza ore/partecipante sia superiore per la componente femminile nelle aziende con un numero di occupati inferiore a 50 unità (rapporto 20,3 per le donne e 15,9 per gli uomini) e in quelle con un organico compreso tra 50 e 99 (27,7 ore/allieva rispetto a 23,9 ore/allievo). Anche nelle grandi imprese con un organico compreso tra 300 e 399 addetti il rapporto è superiore per la componente femminile (22,1 ora/allieva rispetto alle 20,7 ore/allievo). Per le altre classi dimensionali emerge un rapporto superiore per gli uomini, con particolare divario nella classe 400-499 addetti, in cui la componente maschile registra un rapporto ore/allievo pari a 34,2 a fronte di un parametro di 15,8 ore per le femmine.

Figura 19: rapporto tra ore/partecipanti per classe dimensionale dell'impresa. Confronto fra maschi e femmine. V. %, al 31.12.2021 (N=668)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

2.8 Informazioni sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

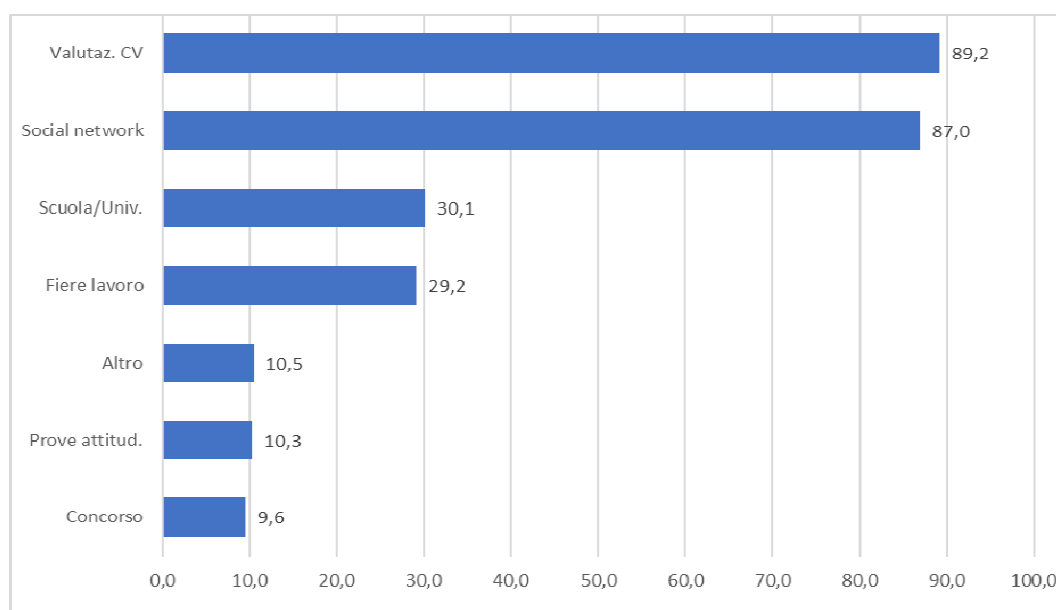
La versione aggiornata del form ministeriale¹⁶ consente di ricavare, per la prima volta, un set di informazioni interessanti riguardanti i processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione; le procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale; gli strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro; la presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e i criteri adottati per le progressioni di carriera.

La struttura di questa sezione consente all'impresa di indicare una o più pratiche o politiche e offre la possibilità di indicare, nella voce "altro" eventuali ulteriori politiche o prassi. Si tratta pertanto di una sezione particolarmente interessante poiché fornisce una prima "mappa" relativa a processi, pratiche e policy di inclusione e di diversity management di cui sinora non era stato possibile avere un quadro d'insieme a livello regionale.

¹⁶ Si fa riferimento alla Tabella 2.6 – Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale.

Analizzando ciascuna delle aree presenti nel form, se si fa riferimento ai processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione, le imprese hanno indicato in media 2,6 modalità. Le più diffuse sono il colloquio (indicato da 596 imprese, pari all'89,2%) e dalla valutazione del CV (utilizzato da 581 imprese, pari all' 87,0% del totale). Hanno indicato come canale di reclutamento i social media il 30,1% delle imprese (201 casi) mentre sono 195 le imprese che hanno indicato come canale le scuole e le università (dunque il 29,2% del panel). Hanno utilizzato le fiere dedicate al 70 imprese (pari al 10,5%), le prove attitudinali sono state indicate dal 10,3% (pari a 64 imprese) e i concorsi o altre procedure selettive pubbliche sono stati indicati come canale preferenziale dal 9,6% dei casi (28 in valore assoluto). Tra gli "altri canali", indicati da 69 imprese (ovvero dal 10,5% dei rispondenti) si sottolinea come informazione il fatto che le agenzie per il lavoro e somministrazione sono state indicate in 36 casi, seguite dalle società specializzate in *head hunting* (8 casi) e dai Centri per l'impiego (6 casi).

Figura 20: Processi di reclutamento e selezione. V. %, al 31.12.2021 (N=668, possibili più risposte)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

La fase di reclutamento e selezione costituisce un momento particolarmente critico dal punto di vista del rispetto delle pari opportunità, poiché possono essere messi in atto – anche involontariamente per effetto di *unconscious bias* – una molteplicità di atti o procedure potenzialmente discriminatorie, si è voluto dedicare un ulteriore approfondimento nell'analisi dei dati, osservando nello specifico se vi sia differenza nell'utilizzo dei canali di reclutamento in base alla dimensione aziendale.

In realtà, colloquio e CV rappresentano per tutte le imprese la modalità più utilizzata e per le PMI con meno di 50 dipendenti, la quota di diffusione dei colloqui è particolarmente elevata (92,3%). Per le imprese fino a 50 dipendenti si osserva una diffusione nel 23,1% delle imprese di contatti con le scuole e di utilizzo dei social network. Tra le imprese con un numero di addetti tra 50 e 99 prevale l'utilizzo dei social network (indicato da un quarto delle imprese di questa dimensione, 25,3%). Tra le grandi imprese il 36,5% si rivolge alle scuole e il 35,5% usa i social.

Si tratta di informazioni importanti poiché l'analisi del CV ed il colloquio possono essere gestiti da persone che – se non adeguatamente formate o sensibilizzate – potrebbero adottare, anche inconsapevolmente, criteri "a rischio discriminazione". Altresì, il contatto con le scuole come bacino di reclutamento evidenzia l'importanza degli interventi formativi, informativi e di orientamento rivolti alle giovani generazioni in cui si

ponga particolare attenzione alla dimensione di genere, coinvolgendo anche il corpo docente coinvolto nei processi di orientamento¹⁷.

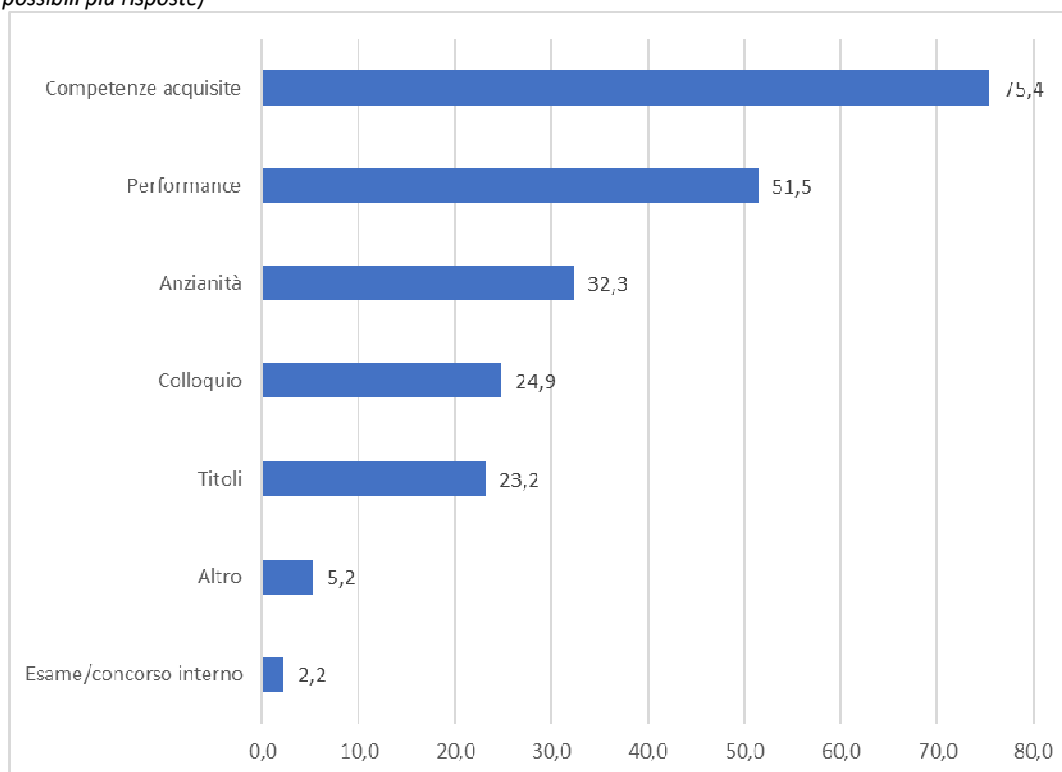
Tabella 32: Canali di reclutamento e selezione, per classe dimensionale di impresa. V.%, al 31.12.2021 (N=668, possibili più risposte)

	Scuola	Fiere	Social	CV	Colloquio	Concorso	Prove	Altro
	v.%							
fino a 49	23,1	3,8	23,1	80,8	92,3	7,7	3,8	3,8
tra 50 e 99	22,5	4,0	25,3	84,9	88,3	3,7	7,4	9,6
oltre 100	36,5	17,6	35,5	89,6	89,9	4,4	12,3	11,6

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Considerando i criteri utilizzati per coinvolgere il personale in percorsi di qualificazione professionale o formazione manageriale, le imprese hanno indicato una media di 2,1 modalità. Il criterio maggiormente richiamato è quello delle competenze acquisite (indicato da 504 imprese, pari al 75,4%), seguito dalla valutazione delle performance (utilizzato da 344 imprese, pari al 51,5%), l'anzianità viene tenuta in considerazione da 216 aziende, pari al 32,4%). Si basano su un colloquio il 24,9% delle imprese (166 casi), sui titoli posseduti dalle persone (indicati in 155 casi, pari al 23,2%). Meno diffusa, e ristretta al settore pubblico, è la modalità di un concorso o esame interno (15 casi, pari al 2,2%), mentre "altre modalità" rappresentano il 2,4% dei casi (35 in valore assoluto). Tra queste, si ritiene utile evidenziare che 11 aziende dichiarino di non avere procedure in merito, mentre in 6 casi indicano un processo di valutazione.

Figura 21: Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale. V. %, al 31.12.2021 (N=668, possibili più risposte)



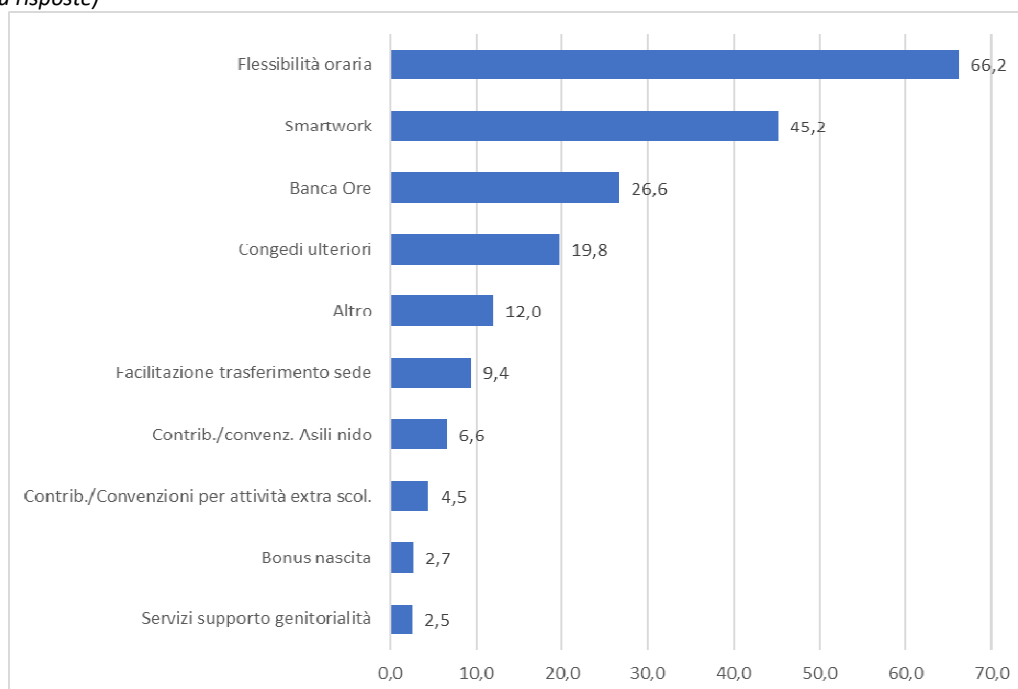
Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

¹⁷ Si richiama in tal senso l'esperienza di "Free To Choose", il gioCo da tavolo realizzato nell'ambito del programma UE-JUST, con capofila la coop. Itaca e partner regionale IRES FVG e Regione Friuli Venezia Giulia, dedicato a fare emergere e promuovere una presa di consapevolezza sugli *unconscious bias* di genere connessi al mondo del lavoro. (Cristini et al., 2019)

Con riferimento agli strumenti e alle misure introdotte in azienda per promuovere la conciliazione dei tempi vita/lavoro, sono state indicate una media di 1,9 soluzioni per azienda e la flessibilità oraria è stata evidenziata nel 66,2% dei casi (ad indicare, in valori assoluti, che è praticata da 442 aziende). Segue lo smartworking (45,2%, indicato da 302 realtà), risposta che potrebbe risentire del periodo cui afferiscono i Rapporti, connotati dall'emergenza Covid e dai provvedimenti organizzativi adottati dalle imprese.

La banca delle ore è stata indicata in 178 casi (26,6%), mentre il 19,8% delle imprese (132 in valore assoluto) ha previsto un'integrazione dei congedi. Segnalano di avere facilitato i trasferimenti verso la sede di lavoro il 9,4% dei casi (63 in valore assoluto) e indicano convenzioni o contributi per l'inserimento dei figli al nido il 6,6% delle imprese (pari a 44, in v.a.). Prevede contributi o convenzioni per attività extrascolastiche il 4,5% dei rispondenti (30 in v.a.). I casi di bonus nascita sono il 2,7% (18 casi) e l'attivazione di servizi a supporto della genitorialità rappresentano il 2,5% del totale (17 casi). La voce "altro" è stata indicata da 80 imprese (6,1% sul totale) e dall'analisi delle principali indicazioni riportate, si evidenziano i 29 casi (con un peso del 4,3% sul totale) che non hanno adottato misure di conciliazione. Sono 10 le aziende che hanno indicato la possibilità di trasformare l'orario in part time, su richiesta della persona. Sono 8 le imprese che hanno indicato soluzioni di welfare aziendale.

Figura 22: Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi vita/lavoro. V. %, al 31.12.2021 (N=668, possibili più risposte)



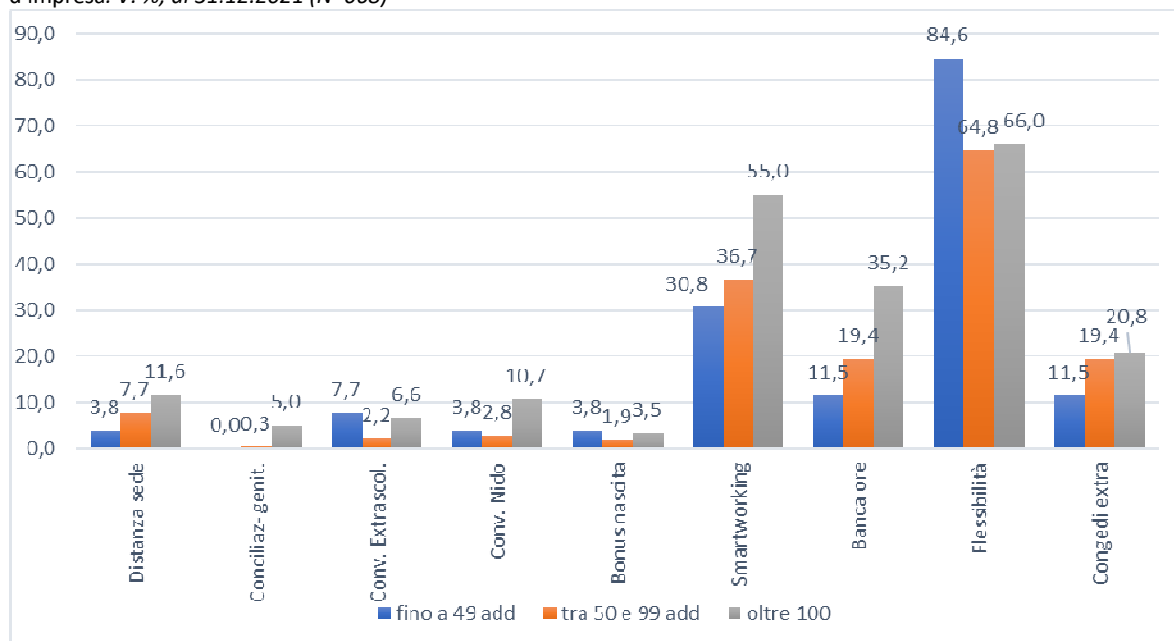
Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Emergono alcune differenze nella diffusione delle soluzioni indicate per la conciliazione, in base alla classe dimensionale delle imprese. In particolare, per quanto la flessibilità venga indicata dal maggior numero di aziende, tale forma è presente nell'84,6% delle piccole imprese che hanno risposto volontariamente al monitoraggio, mentre è diffuso nel 64,8% delle imprese con 50-99 dipendenti e tra il 66,0% delle imprese di maggiori dimensioni.

Lo smart working è stato utilizzato con maggiore intensità nelle grandi imprese (dal 55% tra quelle con oltre 100 dipendenti) e la quota scende progressivamente in base alla dimensione dell'azienda. Anche la banca delle ore risulta più diffusa nelle grandi imprese, così come i congedi aggiuntivi a quelli previsti per legge. Si può ipotizzare che in queste grandi realtà possa avere influito la presenza di relazioni industriali positive sui temi della conciliazione e del welfare.

Tra le altre voci indicate dal form, le convenzioni con il nido sono indicate da un maggior numero di grandi imprese, mentre le piccole imprese hanno una maggiore diffusione, rispetto alle aziende più grandi, di convenzioni per attività extrascolastiche.

Figura 23: Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi vita/lavoro, per classe dimensionale d'impresa. V. %, al 31.12.2021 (N=668)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità

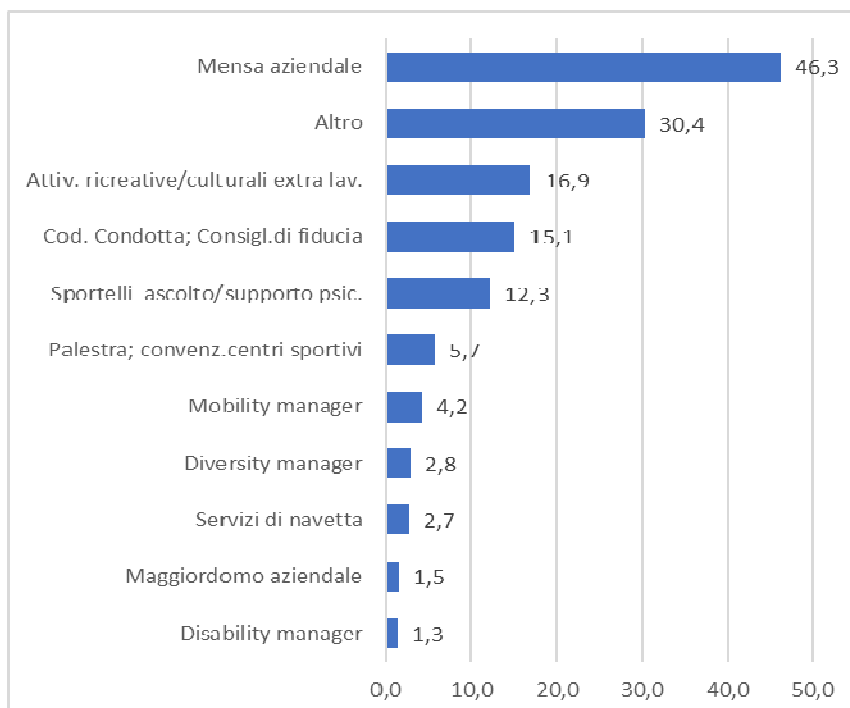
Osservando le politiche aziendali che possano garantire un ambiente inclusivo, il 46,3% delle imprese ha indicato la mensa aziendale (309 casi). Se si considera la dimensione dell'impresa, offrono questa soluzione il 52,5% delle grandi realtà, a fronte del 41% tra le imprese con 50-99 addetti ed il 30% di quelle più piccole. Le attività ricreative in orario extralavorativo sono state rilevate nel 16,9% delle organizzazioni (113 casi), senza rilevanti differenze per dimensione di impresa. Sono stati adottati codici di condotta (o, se azienda pubblica, un/a consigliere/a di fiducia) dal 15,1% delle imprese (101 casi), sia di grande, sia di media e piccola dimensione. Ha aperto uno sportello di ascolto o attivato un supporto psicologico il 12,3% delle realtà (82 casi), tutte di dimensione ai 100 dipendenti.

La palestra o una convenzione con centri sportivi sono presenti nel 5,7% delle imprese (38 in v.a.), il 4,2% (pari a 28 casi) ha un mobility manager, mentre nel 2,8% dei casi (19 in v.a.) è stata inserita la figura del diversity management. Offre ai dipendenti un bus navetta il 2,7% delle imprese (18 casi), ha un maggiordomo aziendale l'1,5% delle realtà monitorate (10 casi) e il disability manager è stato introdotto da 9 aziende (1,3% sul totale). Il 30,4% delle imprese evidenzia la presenza di "altri servizi" (203 casi), che si articolano in: 119 organizzazioni non adottano politiche volte a garantire o favorire un ambiente inclusivo, tra queste prevalgono le imprese con meno di 100 dipendenti. Tra le soluzioni più diffuse si segnalano: la messa a disposizione di una zona per il ristoro comune (14 casi) e l'utilizzo del buono pasto (indicato da 12 realtà). Tra gli altri casi, polverizzati in diverse iniziative e soluzioni, si riscontrano occasioni di convivialità, accordi contro la violenza di genere, ma anche l'uso del part time, di orari flessibili e di accordi per il welfare aziendale, riunioni e incontri con l'amministratore delegato. La distribuzione delle risposte evidenzia da un lato la predisposizione da parte della maggior parte delle imprese ad attivarsi per proporre una politica o iniziativa che possa favorire l'inclusione, per quanto tendano a limitarsi alla mensa aziendale o, in alternativa, al buono pasto o a convenzioni con locali pubblici. Molte

sono le imprese che non hanno attivato iniziative di inclusione e in generale questa sfera – per numerosità di casi indicati – rappresenta quella con il maggiore margine di miglioramento. La differenza tra grandi e piccole imprese consiste nella tipologia di offerta: è intuitivo che servizi come mense, o sportelli di ascolto e mobility o diversity manager possano essere attivati da realtà con un numero elevato di potenziali fruitori.

Come dato positivo va dunque rilevata la disponibilità delle imprese ad attivare almeno un servizio o una misura per includere o comunque garantire la qualità del lavoro. Da questo punto di vista, potrebbe essere utile un percorso di accompagnamento e informazione rivolto alle imprese per promuovere la conoscenza di iniziative, misure e strumenti (ed eventuali incentivi) che contribuiscano alla diffusione di pratiche organizzative e gestionali attente alla dimensione del benessere in azienda e dell'inclusione.

Figura 24: Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo. V. %, al 31.12.2021 (N=668, possibili più risposte)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità

Infine, per quanto riguarda le politiche attivate per le progressioni di carriera, i criteri maggiormente utilizzati sono la valutazione delle performance (503 casi, pari al 75,3% delle risposte), la formazione specifica (359 casi, pari al 53,7% del totale), l'anzianità di servizio (332 casi pari al 49,7% dei casi) e poco più di un quarto delle imprese (26,8%) pari a 179 casi indica il riferimento ai titoli acquisiti.

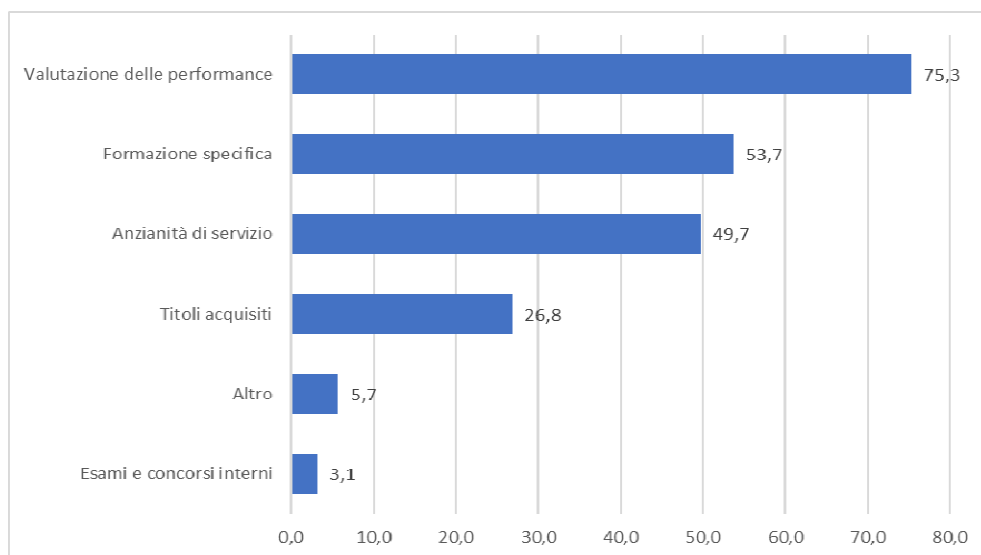
“Altri criteri” pesano per il 5,7% del totale (38 casi) e in 21 casi (3,1% sul totale delle risposte) si ricorre a esami o concorsi interni.

Le indicazioni che si ricavano possono essere utili per considerare il ruolo-chiave della formazione dei soggetti che sviluppano e gestiscono i processi di valutazione delle performance, poiché i criteri scelti dovrebbero garantire imparzialità e non nascondere, anche involontariamente, meccanismi potenzialmente “a rischio discriminazione”.

In tal senso, le Linee Guida (Uni/Pdr 125:2022) elaborate per accompagnare le imprese verso la certificazione di genere, prevedono una particolare attenzione alla formazione del management e di tutte le figure-chiave

che intervengono nei processi valutativi e gestionali, affinché sviluppino la sensibilità e le competenze necessarie per prevenire e dunque evitare possibili situazioni di discriminazione di genere.

Figura 25: Criteri adottati per le progressioni di carriera. V. %, al 31.12.2021 (N=668, possibili più risposte)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

2.9 Il divario retributivo tra uomini e donne

La sezione finale del Rapporto è dedicata alla raccolta delle informazioni riguardanti le retribuzioni e rispetto ai form precedenti presenta un livello di dettaglio maggiore, prevedendo l’inserimento di informazioni per livello e categoria e richiedendo alle imprese di esplicitare, rispetto al salario lordo annuale, le voci connesse alle componenti accessorie del salario disaggregando gli importi relativi a: straordinari, superminimi individuali, premi di produttività e altre voci. Inoltre, l’informatizzazione della procedura ha consentito di ricavare i dati da tutte le imprese, superando dunque la debolezza dei precedenti form, nei quali il dato veniva omissso o inserito in forme non analizzabili. Nonostante questo miglioramento nella qualità del dato raccolto e disponibile, la fotografia che si ricava rimane ancora ad un livello generale e richiederebbe ulteriori approfondimenti, ma offre sicuramente un quadro di insieme utile per stimare la consistenza del divario strutturale.

Tra gli elementi più critici, ai fini dell’analisi e della misura del gender gap, va riscontrato il fatto che il form non consenta di distinguere tra lavoratori/trici full time/part time, nè tenga conto del numero di settimane lavorate (full year/part year). La fotografia d’insieme è dunque ancora da considerare ancora piuttosto “sfuocata” rispetto a quanto si ricava, per esempio, dall’Osservatorio Inps analizzato nel Capitolo 1.

Tabella 33: Retribuzione media annua lorda al 31.12.2021, per categoria professionale. V.ass. in euro, gender gap in v.% . (N=668)

	M	F	MF	Gender gap	Gender gap
	v. in euro	v. in euro	v. in euro	v. in euro	v. %
Dirigente	199.252,65	105.319,86	176.156,91	93.932,79	-47,1
Quadro	74.649,01	46.547,40	63.778,66	28.101,61	-37,6
Impiegato	42.562,66	27.966,49	36.396,61	14.596,17	-34,3
Operaio	28.421,58	14.885,14	23.142,67	13.536,44	-47,6
Apprendista	19.082,89	15.545,27	17.739,36	3.537,62	-18,5

Disabile	27.527,18	21.456,60	25.235,63	6.070,57	-22,1
Totale	40.685,92	23.260,04	33.743,77	17.425,88	-42,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Tenuto conto di questa necessaria premessa, si osserva complessivamente un divario tra i dirigenti di 93.932,79 euro (differenza del 47,1%), di 28.101,61 tra i quadri (37,6%), mentre tra gli impiegati è di 14.596,17 (34,3%). Per quanto riguarda gli operai la differenza complessiva è di 13.536,44 (gender gap del 47,6%). Le categorie in cui il divario è meno rilevante sono gli apprendisti (gender gap del 18,5%) e per le persone con disabilità (22,1%).

Con riferimento alle componenti accessorie del salario, si osserva una differenza del 48,6% tra i dirigenti, del 54,4% tra i quadri, del 52,2% in riferimento alle categorie impiegatizie e raggiunge il 65,7% tra gli operai. Il divario di genere tra le componenti accessorie degli apprendisti è pari al 35,0%, mentre tra le categorie protette è del 41,7%.

Tabella 34: Componenti accessorie del salario, al 31.12.2021, per categoria professionale. V.ass. in euro, gender gap in v.% . (N=668)

	M	F	MF	Gender gap	Gender gap
	v. in euro	v. in euro	v. in euro	v. in euro	v.%
Dirigente	56.502,42	29.023,97	49.746,15	27.478,45	-48,6
Quadro	22.564,18	10.287,67	17.815,34	12.276,51	-54,4
Impiegato	7.459,91	3.568,19	5.815,88	3.891,72	-52,2
Operaio	3.331,05	1.143,90	2.478,11	2.187,15	65,7
Apprendista	2.378,89	1.545,70	2.062,46	833,19	35,0
Disabile	3.417,29	1.992,55	2.879,47	1.424,74	41,7
Totale	7.113,37	2.916,05	5.441,23	4.197,32	59,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Considerando infine la retribuzione media annua al netto delle componenti accessorie, si osserva una differenza del 46,6% tra i dirigenti, del 30,4% tra i quadri, del 30,5% in riferimento alle categorie impiegatizie e il gender gap risulta pari al 45,2% tra gli operai. La forbice retributiva tra gli apprendisti è pari al 16,2%, mentre tra le categorie protette è del 19,3%.

Tabella 35: Retribuzione media annua netta, al 31.12.2021. V.ass. in euro, gender gap in v.% . (N=668)

	M	F	MF	Gender gap	Gender gap
	v. in euro	v. in euro	v. in euro	v. in euro	(M-F)/M*100 v.%
Dirigente	142.750,24	76.295,90	126.410,76	66.454,34	46,6
Quadro	52.084,83	36.259,74	45.963,32	15.825,10	30,4
Impiegato	35.102,75	24.398,30	30.580,73	10.704,45	30,5
Operaio	25.090,53	13.741,24	20.664,56	11.349,29	45,2
Apprendista	16.704,00	13.999,58	15.676,91	2.704,42	16,2
Disabile	24.109,89	19.464,06	22.356,16	4.645,83	19,3
Totale	33.572,55	20.343,98	28.302,53	13.228,57	39,4

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Prendendo in esame le singole voci delle componenti accessorie, si evidenzia come le dirigenti e le donne inserite come quadri percepiscano un compenso superiore a quello maschile (+143,94% per le prime e +18,75% per le seconde). In tutti gli altri livelli la componente maschile percepisce un salario accessorio connesso agli straordinari superiore alle donne e in particolare per il 54,4% in più tra gli impiegati e per il 57,9% in più tra le figure operaie.

Tabella 36: Componenti accessorie del salario (annuo): straordinari, al 31.12.2021. V.ass. in euro, gender gap in v.% . (N=668)

	M	F	MF	Gender gap	
	v. in euro	v. in euro	v. in euro	v. %	
Dirigenti	231,95	565,81	314,03	143,9	
Quadri	292,70	347,59	313,93	18,7	
Impiegati	826,35	376,85	636,46	- 54,4	
Operai	1.113,94	468,73	862,32	- 57,9	
Totale	952,31	429,74	744,13	- 54,9	

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Dall'analisi dei superminimi individuali si può rilevare un gap tra i dirigenti del 72,5% a sfavore delle donne, forbice che è pari al 67,5% tra i quadri e al 59,1% tra gli impiegati. Con riferimento alla categoria degli operai il gender gap tra i maschi e le femmine raggiunge il valore percentuale più elevato, pari all'86,2%.

Tabella 37: Componenti accessorie del salario (annuo): superminimi individuali, al 31.12.2021. V.ass. in euro, gender gap in v.% . (N=668)

	M	F	MF	Gender gap	
	v. in euro	v. in euro	v. in euro	v. %	
Dirigenti	12.108,43	3.324,17	9.948,60	-	72,5
Quadri	12.999,68	4.221,45	9.604,05	-	67,5
Impiegati	3.593,57	1.469,74	2.696,37	-	59,1
Operai	581,75	80,10	386,12	-	86,2
Totale	2.551,30	850,56	1.873,76	-	66,7

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Considerando i premi di produttività, i gender gap sono tutti sfavorevoli alla componente femminile e in particolare tra i dirigenti il divario è del 50,1%, mentre tra i quadri risulta pari al 27,3%. Tra i profili impiegatizi le donne guadagnano il 44,5% in meno rispetto ai maschi e il divario maggiore si rileva, nella categoria degli operai (la differenza è dell'82,2%).

Tabella 38: Componenti accessorie del salario (annuo): premi di produttività, al 31.12.2021. V.ass. in euro, gender gap in v.% . (N=668)

	M	F	MF	Gender gap	
	v. in euro	v. in euro	v. in euro	v. %	
Dirigenti	8.974,05	4.481,51	7.869,45	-	50,1
Quadri	4.136,36	3.006,04	3.699,13	-	27,3
Impiegati	1.508,67	837,45	1.225,12	-	44,5
Operai	632,50	112,85	429,85	-	82,2
Totale	1.304,88	584,37	1.017,84	-	55,2

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

Infine, il form ministeriale rileva "altre" voci connesse al salario accessorio, per le quali si rilevano differenze sempre a sfavore della componente femminile e rispettivamente pari al 41,6% tra i dirigenti, pari al 49,7% tra i quadri e un divario del 42,4% tra le figure impiegatizie. Infine le donne inquadrate come operaie ricevono componenti accessorie pari del 52,1% inferiori a quelle dei colleghi.

Tabella 39: Componenti accessorie del salario (annuo): altre voci, al 31.12.2021. V.ass. in euro, gender gap in v.% . (N=668)

	M	F	MF	Gender gap	
	v. in euro	v. in euro	v. in euro	v. %	
Dirigenti	35.339,55	20.652,48	31.728,36	-	41,6
Quadri	5.344,02	2.690,04	4.317,40	-	49,7
Impiegati	1.552,97	895,16	1.275,09	-	42,4

Operai	1.034,90	495,76	824,65	-	52,1
Totale	2.189,92	975,37	1.706,06	-	55,5

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità

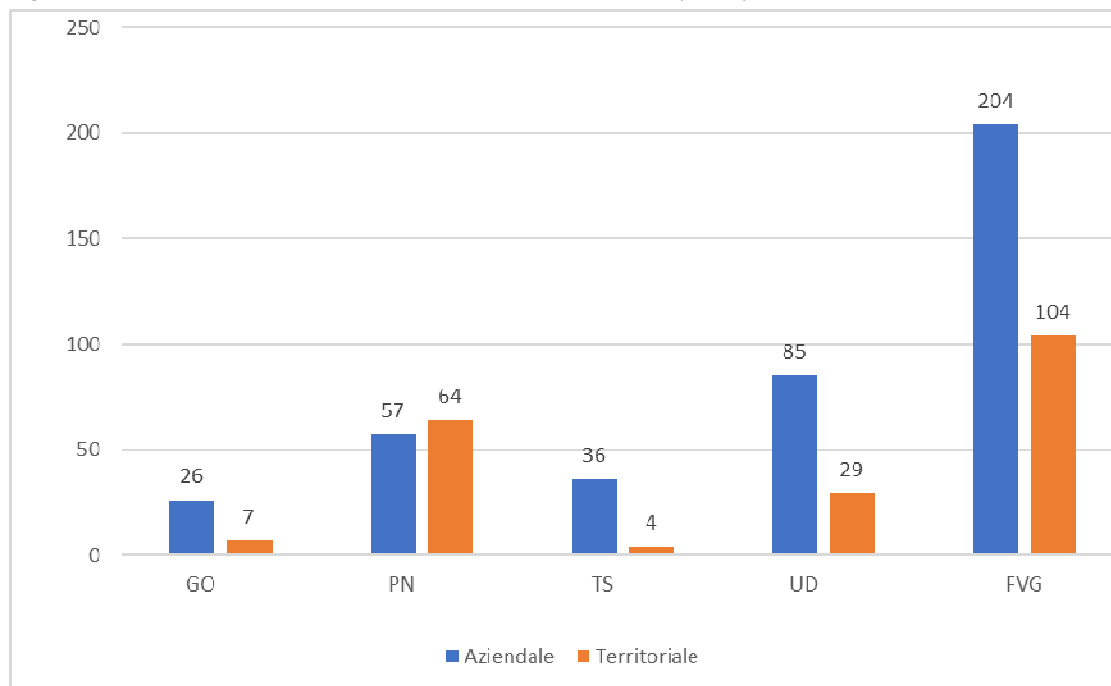
Come hanno evidenziato recenti studi condotti a livello UE (Ciminelli, 2021) il gap è determinato da un mix di elementi e individuarli rappresenta una preconditione per elaborare politiche efficaci di intervento. Tra questi elementi, alcuni possono essere ricondotti direttamente al contesto aziendale (per es. la cultura organizzativa; gli accordi sulla premialità a favore solo i tempi pieni, ecc.), mentre altri possono riflettere norme sociali in essere che accettano diverse retribuzioni per uomini e donne.

Anche la possibilità o meno di fruire di servizi per l'assistenza all'infanzia o del congedo parentale influiscono a loro volta sulla domanda di accordi di lavoro part-time e flessibili, e la misura in cui le donne sviluppano le competenze e reti professionali che consentono loro di sviluppare la propria carriera e migliorare la propria posizione professionale e salariale. Altresì, la presenza di norme cogenti sulla trasparenza salariale, e la possibilità di legare incentivi alle imprese in base al rispetto di criteri di equità salariale potrebbero influenzare le prassi sinora adottate dalle imprese. Da questo punto di vista, il report biennale fornisce indicazioni preziose per orientare interventi di sistema da parte delle Consigliere di parità regionali.

2.10 La contrattazione di secondo livello: un ruolo chiave per promuovere la parità

Il ruolo della contrattazione di secondo livello può intervenire su molti aspetti analizzati nel rapporto, stimolando le imprese a modificare prassi e criteri nella gestione delle risorse umane e ad introdurre innovazioni organizzative e misure di welfare. Le parti sociali hanno infatti un ruolo-chiave nel percorso verso la parità di genere (Vigli, 2021; Ferrara, 2019, Ocsel 2021). Per questo motivo è interessante l'informazione che si ricava dai form ministeriali riguardanti la diffusione degli accordi aziendali e territoriali. Pur disponendo solo di sintetiche informazioni, sono comunque importanti per ricavare una prima fotografia sul grado di diffusione nel contesto regionale. Se complessivamente sono stati stipulati 204 accordi aziendali, di questi 85 a Udine, 57 a Pordenone, 36 a Trieste e 26 a Gorizia. Per quanto riguarda gli accordi territoriali, pari a 104 sul territorio del Friuli Venezia Giulia, si nota la numerosità nel Pordenonese (64 aziende hanno questo tipo di accordo) rispetto alle altre aree: le imprese di Udine interessate sono 29, 7 a Gorizia e 4 a Trieste.

Figura 26: Contrattazione aziendale e territoriale, per provincia, al 31.12.2021. (N=668)Val.Ass.



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità
 La distribuzione per settore evidenzia per quanto riguarda gli accordi aziendali una netta prevalenza delle imprese operanti nel manifatturiero (110 unità), a seguire quelle della logistica (22 aziende registrano questa forma di accordi di secondo livello), sono 10 le imprese che hanno sottoscritto accordi nel commercio, altrettante nel credito-assicurazioni e nel ramo sociosanitario.

Sono 9 le imprese con accordi di secondo livello nella fornitura d'acqua e 7 nel terziario avanzato. Per quanto riguarda gli altri settori, sono 4 le imprese sottoscrittrici di accordi aziendali nel ramo delle attività professionali, nella PA e nel ramo dell'educazione e istruzione, 3 imprese sia nella fornitura di gas ed energia, sia in edilizia. Due le imprese nel settore agricolo, nell'ITC e negli altri servizi. Un'impresa nel settore immobiliare e nell'intrattenimento. L'unico ramo che non registra accordi aziendali è quello della ristorazione e alberghi.

Per quanto riguarda gli accordi territoriali, si conferma il maggior numero di imprese nel manifatturiero (60 casi), seguito dall'edilizia (10), dal comparto creditizio-assicurativo (9), sono 5 le aziende con tale tipo di accordo in agricoltura, e 4 realtà nel terziario avanzato e istruzione. Sono 3 le imprese con tale tipo di accordo nel commercio e nel settore socio-sanitario, Sono 2 le imprese con accordi territoriali del servizio alberghi e ristorazione e nelle attività professionali.

Non hanno sottoscritto tale tipo di accordo le imprese di fornitura di energia e acqua, nelle attività immobiliari, PA, servizi di intrattenimento e "altri servizi".

Tabella 40: Contrattazione aziendale e territoriale, per settore Ateco, al 31.12.2021. (N=668) Val. Ass.

	Aziendale v.a.	Territoriale v.a.
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	2	5
C Att. Manifatturiere	110	60
D Fornit. energia, gas	3	0
E Forn. acqua; reti fogn., gest.rif.	9	0
F Costruzioni	3	10
G Commercio; rip.auto/moto	10	3
H Trasporto e magazzinaggio	22	1
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	0	2

J Serv. di informaz. e comunic.	2	1
K Attività finanz. e assic.	10	9
L Attività immobiliari	1	0
M Att. Profess., scientif. e tecniche	4	2
N Noleggio, serv. alle imprese	7	4
O PA e difesa; assic. sociale obblig.	4	0
P Istruzione	4	4
Q Sanità e assistenza sociale	10	3
R Att. artistiche, sport., intratten.	1	0
S Altre att. di servizi	2	0
Totale accordi	204	104

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità

2.11 Conclusioni

Il monitoraggio biennale rappresenta un'opportunità importante per approfondire l'analisi del mercato del lavoro in ottica di genere attraverso i dati rilevati su un ampio panel di imprese, con oltre 50 addetti, attive in Friuli Venezia Giulia. La fotografia che si ricava focalizza infatti l'attenzione sulle differenze esistenti tra la presenza maschile e femminile *nelle* organizzazioni, evidenziando le trasformazioni in atto, evidenziando le aree più critiche in termini di pari opportunità, ma anche quelle in cui sono stati registrati miglioramenti, con una riduzione dei *gender gap*. Il rapporto offre infatti la possibilità di raccogliere e analizzare informazioni sulle diversità di genere relative alle forme contrattuali, ai livelli di inquadramento, al turn over, all'utilizzo dei congedi, alle progressioni di carriera, ai percorsi formativi e alle retribuzioni. Inoltre, in seguito alla modifica apportata al form ministeriale (utilizzato dalle imprese per inserire i dati necessari ad ottemperare l'obbligo di redazione del rapporto biennale), è stato possibile raccogliere per la prima volta informazioni riguardanti quegli ambiti che risultano a maggior "rischio discriminazione" per le donne, ovvero: i processi di selezione, la progressione di carriera, il coinvolgimento nei percorsi formativi. Altresì, in questa nuova struttura, il form ha dato la possibilità di rilevare la presenza in azienda di misure a supporto della genitorialità e di policy connesse al diversity management, attivando di fatto un "osservatorio" da cui si possono trarre interessanti indicazioni in termini di welfare aziendale, prassi di work life balance e di interventi per valorizzare in modo innovativo le risorse umane presenti nelle imprese locali.

L'analisi condotta sulle 668 imprese con oltre 50 dipendenti che hanno ottemperato all'obbligo di legge (art. 46 del d.lgs. 198/06) ha permesso di integrare le informazioni disponibili da fonti statistiche (Istat) e amministrative (Inps) in riferimento alle specificità che caratterizzano strutturalmente la partecipazione femminile al mercato del lavoro: le diverse opportunità di occupazione, in particolare nelle fasce di età in cui si può presentare la "questione" della conciliazione, una concentrazione in alcuni settori "tradizionalmente" femminili, un massiccio ricorso al part time e una maggiore incidenza di contratti a termine; un divario salariale e la presenza del soffitto di cristallo si uniscono a una minore propensione dei padri a usare i congedi parentali. Rispetto a questo scenario, i dati relativi alle imprese monitorate hanno tendenzialmente confermato il quadro d'insieme: dall'analisi realizzata emerge infatti la presenza di forme di segregazione orizzontale e verticale che sono il risultato di prassi, culture organizzative e lavorative, politiche e strategie

“ereditate” nell’arco dei decenni e risultano come stratificazioni di fattori storici, sociali, politici oltre che economici.

D’altra parte, dal rapporto si colgono anche alcuni segnali di cambiamento, in particolare dall’adozione di misure, strumenti e pratiche di welfare e diversity management che potrebbero favorire un miglioramento in termini di pari opportunità tra uomini e donne, portando il sistema verso quell’obiettivo di parità indicato dalle strategie europee di sviluppo sostenibile e da quelle specifiche per la parità di genere.

Tra gli elementi più salienti emersi dall’analisi, si evidenziano in particolare:

- **la persistenza della concentrazione di genere per settori economici;**
- **la presenza di soffitti di cristallo;**
- **il part time riguarda soprattutto le donne;**
- **i contratti a termine interessano maschi e femmine;**
- **il ruolo genitoriale e la fruizione di congedi e misure di conciliazione è ancora declinato al femminile;**
- **un minore coinvolgimento delle donne nei percorsi di formazione;**
- **il gender pay gap è ampio in particolare tra i livelli più alti;**
- **la diffusione di pratiche organizzative e di procedure per la selezione evidenzia un’attenzione alla qualità delle condizioni di lavoro e una propensione a rispondere alla domanda di conciliazione e di benessere organizzativo, tuttavia si rileva la necessità di diffondere maggiormente tali prassi e accompagnarne lo sviluppo.**

Si tratta di dimensioni che rimandano a problematiche e caratteristiche “strutturali”, note e ampiamente affrontate sia dal punto di vista delle strategie e programmi, sia dal punto di vista normativo¹⁸. Sono infatti richiamate dalla *Strategia nazionale per la parità di genere* e affrontate sia dal PNRR, sia da interventi legislativi (l. 162/2021) che, nella loro formulazione, introducono una prospettiva nuova di intervento, basata su criteri di misurazione e monitoraggio dei risultati conseguiti qualora vengano adottate misure specifiche per la parità di genere. Va infatti in questa direzione la Certificazione di genere, attraverso cui si inseriscono premialità per quelle aziende virtuose che intraprendono un percorso di innovazione organizzativa, di prevenzione del “rischio discriminatorio” e di valorizzazione delle differenze di genere. Altresì, con l’entrata in vigore della Direttiva Ue n. 2023/970 potrebbero esserci dei passi avanti in termini di trasparenza e riduzione dei *gender pay gap*.

Per quanto riguarda il contesto specifico del Friuli Venezia Giulia, l’attenzione e la possibilità di intervento sulle dimensioni strutturali del divario di genere sono state rafforzate attraverso la legge regionale sulla famiglia (l.r. 22/21) che apre ad una prospettiva di intervento “sistemica”, in cui tutti gli attori di un territorio possono contribuire e collaborare per attivare progetti e interventi a supporto della conciliazione dei tempi e dei ruoli lavorativi e familiari. Un passo in avanti che rafforza quanto già previsto, in riferimento alle politiche del lavoro, con gli artt. 49-51 della L.R. 18/05 dedicati alla parità di genere, responsabilità sociale di impresa e conciliazione tra impegni lavorativi e responsabilità di cura e che può trovare ulteriori sviluppi nelle politiche

¹⁸ A partire dalla Conferenza di Pechino del 1995, per oltre vent’anni l’UE ha elaborato le Road Map per l’uguaglianza di genere ponendo al centro, tra l’altro, l’importanza dell’empowerment femminile, della presenza femminile in ruoli apicali e della conciliazione dei tempi e ruoli lavorativi e familiari. Indicazioni e programmi recepiti anche a livello nazionale, con le leggi sui congedi parentali e tempi delle città (L. 53/900) o sulla composizione di genere delle partecipate e delle società quotate in borsa (L.120/11) e in anni più recenti, l’adozione di piani di welfare e di conciliazione dei tempi. A livello regionale, il decennio 2010-20 è stato caratterizzato da numerosi interventi per l’occupabilità delle fasce svantaggiate, tra cui rientra anche la componente femminile, ma anche per promuovere la presenza femminile in percorsi di studio superiore e universitario a indirizzo scientifico, tecnico e tecnologico. Inoltre, le azioni positive realizzate da enti locali e associazioni attraverso i contributi regionali hanno contribuito ad elevare l’attenzione su queste problematiche irrisolte e a rischio di aggravamento per effetto della crisi economica prima e di quella pandemica oggi. La formazione professionale ha sviluppato progettualità per affrontare e superare il rischio di trasmissione involontaria degli stereotipi nelle fasi di orientamento e definizione dei percorsi formativi.

regionali dedicate all'innovazione intesa anche dal punto di vista dei modelli organizzativi (società benefit, imprese sociali e aziende orientate alla sostenibilità).

2.12 Bibliografia

Limpido A., Rapporto Biennale sull'Occupazione maschile e femminile in Friuli Venezia Giulia (dati delle Aziende con oltre 100 dipendenti), 2021

Alessandrini G., Mallen M. (2020), *Diversity Management. Genere e generazioni per una sostenibilità resiliente*, Armando Ed., Roma

Almalaurea (2023), Rapporto 2022 sul Profilo dei Laureati - Focus gender gap, <>

Biemmi I., Leonelli S., (2017), *Gabbie di genere. Retaggi sessisti e scelte formative*, Rosenberg& Sellier, Torino

Ciminelli G., Schweltnus C., Stadler B. (2021), *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap*, OECD < <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/02ef3235-en.pdf?expires=1632944957&id=id&accname=guest&checksum=AA30B9A06ECD623D589A4E85A1C3A312>>

Cardinali V. (2022), *Il mercato del lavoro in ottica di genere: cambiamenti apparenti e criticità strutturali*, presentazione del 19.11.2022, < https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3782/INAPP_Cardinali_Il-mercato-del-lavoro-in-ottica-di-genere_2022.pdf>

CISL (2021), 6° rapporto OCSEL - La contrattazione decentrata alla prova dell'imprevedibilità, < <https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2021/07/IV-Rapporto-OCSEL-Cisl.pdf>>

Cristini C., Saffi F., D'Odorico L., Crevatin M. (2019), *"Free to Choose": Un progetto UE per riconoscere e affrontare gli stereotipi di genere nell'orientamento*, in: Regione Friuli Venezia Giulia, *Quaderni di Orientamento*, n.54

Cristini C. (2019) *"Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia"*, in: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Consigliera regionale di parità (a cura di) (2019), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2019*, F. Angeli, Milano

Cristini C., (2018), *"Il personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia"*, in: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Consigliera regionale di parità (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, F. Angeli, Milano

Cuomo A., Mapelli A. (2013), *"Il diversity management, cenerentola e la scarpina di cristallo"*, in *Economia e Management* n.4

DStatis- Statistisches Bundesamt (2023), Press release No. 084 of 6 March 2023, in: <https://www.destatis.de/EN/Home/node.html>

Edenred (2022), *Osservatorio Welfare. Il rapporto sul welfare aziendale in Italia*, Milano, Edenred <<https://bit.ly/3LR97zu>>

EIGE (2023), *Gender Equality Index 2021*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo

Ferrara M.D. (2019), *La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive?* <<https://www.openstarts.units.it/server/api/core/bitstreams/d9fe913c-087e-4130-994d-df2d49d18abe/content>>

Gilardoni P. (2022), *La parità passa anche dalla contrattazione generativa*, Percorsi di Secondo Welfare, <https://www.secondowelfare.it/parti-sociali/sindacati/la-parita-passa-anche-dalla-contrattazione-generativa/>

Istat (2023), *Rapporto SDGs*, <<https://www.istat.it/storage/rapporti-tematici/sdgs/2023/Rapporto-SDGs-2023.pdf>>

Inapp, Anpal (2022), *XXII Rapporto sulla Formazione Continua*. Annualità 2020-2021, Roma

Inapp (2022), *Gender policies report 2022*, Inapp, Dicembre 2022

Ispettorato Nazionale del Lavoro (2021), Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri – anno 2021 <
<https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/>>

Leythienne D., Pérez-Julián M. (2021), Gender pay gaps in the EU — a statistical analysis —2021 edition, Eurostat Working Paper <<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/13484385/KS-TC-21-004-EN-N.pdf/69965821-22ed-7c56-c859-cd7b10e011c5?t=1633341826751>>

Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2023), *Report deposito contratti ex art.14D.LGS.151/2015*, giugno <<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/report-deposito-contratti-giugno-2023.pdf>>

Negri S., Saracchini J. (2022), Il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile: tendenze in atto nel settore del terziario, Bollettino Adapt 19 dicembre n.44 <
<https://www.bollettinoadapt.it/il-rapporto-periodico-sulla-situazione-del-personale-maschile-e-femminile-tendenze-in-atto-nel-settore-del-terziario/>>

Rustichelli E. (a cura di) (2006), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, ISFOL, Roma

Save the Children (2023), *Le equilibriste - La maternità in Italia 2023*, Save the Children, Roma

Vigli C. (2021), *Parità di genere nel mercato del lavoro e contrattazione collettiva nelle esperienze italiana ed europea*, Working Paper n.7, ADAPT

World Economic Forum (2023), *The Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, Ginevra <
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>>

3 Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Friuli Venezia Giulia. Relazione illustrativa Anno 2021¹⁹

3.1 Il ruolo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel contrasto alle discriminazioni

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) è un'Agenzia istituita nel 2015 e, attraverso i propri Uffici distribuiti capillarmente sul territorio, garantisce alle aziende e ai cittadini una serie di importanti servizi collegati al mondo del lavoro e rappresenta l'Ente principale al quale il cittadino può rivolgersi per ottenere la tutela dei propri diritti in materia di lavoro.

Per la Regione Friuli-Venezia Giulia, gli uffici esistenti sul territorio sono L'Ispettorato Territoriali di Udine-Pordenone e quello di Trieste-Gorizia.

Esercita e pianifica la *vigilanza* sul rispetto della normativa in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenziale, assicurativa, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Con Legge n. 215 del 17 dicembre 2021, di conversione del Decreto-legge n. 146 del 21 ottobre 2021, infatti, le competenze dell'Agenzia, sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, originariamente limitate al solo settore edile, sono state estese a tutti i settori produttivi.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, attraverso le proprie articolazioni territoriali—Ispettorati Interregionali del Lavoro (IIL) e Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL)—si coordina, programma ed esercita l'attività ispettiva attraverso la condivisione dei dati di INPS, INAIL e dell'Agenzia delle Entrate, anche attraverso appositi sistemi informativi a supporto dell'attività di vigilanza, in modo da evitare duplicazioni e sovrapposizioni nello svolgimento della stessa ed orientare le ispezioni verso i fenomeni più significativi e di maggiore rilevanza sociale. Si rende anche garante della legalità, difendendo le aziende regolari dalla concorrenza sleale generata da quelle che adottano comportamenti illeciti.

L'Agenzia, inoltre, assicura la gestione del contenzioso giudiziale in ordine ai provvedimenti connessi all'attività ispettiva, adotta circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria e coordina le attività di prevenzione e promozione della legalità presso gli istituti scolastici, gli enti, i datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

L'INL Costituisce, inoltre, il punto di riferimento per *l'informazione, l'interpretazione e l'applicazione* della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

L'ente svolge anche *procedure conciliative* finalizzate alla risoluzione delle controversie tra dipendenti e datori di lavoro.

Per garantire una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori, che si trovano in particolari situazioni, l'INL assicura l'espletamento delle attività istituzionali che si concretizzano nei servizi all'utenza, rilasciando

¹⁹ Il capitolo è a cura di: dott. Aniello Pisanti, Direttore dell'Ispettorato Interregionale del lavoro (IIL) del Nord Est; dott.ssa Rosa Rubino, Responsabile Processo Coordinamento Servizi Utenza dell'IIL del Nord Est; dott. Emanuele Pick, funzionario socio-statistico-economico dell'IIL del Nord Est,

autorizzazioni, abilitazioni e certificazioni per la tutela delle lavoratrici madri, della genitorialità, dei minori nonché della disabilità e dei lavoratori stranieri.

Entrando nel dettaglio delle attività sopra elencate, gli Uffici dell'Ispektorato intervengono per prevenire o contrastare le ipotesi di discriminazione, anche fornendo informazioni sugli strumenti che permettono di garantire le pari opportunità, la parità di genere e/o sulle misure che possono essere applicate per permettere la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

L'Ispektorato promuove, a tal fine, specifici eventi divulgativi sui fenomeni di discriminazione sui luoghi di lavoro, con il coinvolgimento delle Consigliere di parità, rilevando e diffondendo le buone prassi e le misure di intervento adottate, nell'ambito delle rispettive competenze. Ciò anche in attuazione della collaborazione da anni in essere tra l'INL e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, sancita anche dall'ultimo Protocollo d'intesa siglato lo scorso 8 giugno 2023 e tra l'IIL del Nord Est e la Consigliera di Parità per la Regione Friuli-Venezia Giulia del 2019.

Nonostante l'attività di informazione svolta, fornita attraverso gli sportelli URP e, soprattutto dopo la pandemia, in modalità telematica o telefonica, talvolta si riscontra nell'utenza una scarsa conoscenza delle tutele previste dalla normativa sulla maternità e, ancor meno, sulla paternità. Le lavoratrici ed i lavoratori, infatti, non sempre appaiono essere consapevoli della scorrettezza di alcuni comportamenti adottati nel mondo del lavoro e di quelli conformi alla legge e alla contrattazione collettiva.

Laddove l'Ispektorato riscontri ipotesi discriminatorie, può proporre procedure conciliative per eliminarle e soddisfare così le esigenze delle parti. L'Ispektorato del Lavoro svolge, infatti, attività di mediazione, facilitando le parti datoriali e dei lavoratori nella ricerca, nell'ambito delle norme di legge e delle previsioni contrattuali, di ipotesi di accordo tra le contrapposte esigenze, in particolare attraverso il tentativo di conciliazione, ai sensi degli artt. 410 e ss. del c.p.c.

L'esistenza di fattispecie discriminatorie emerge pure durante l'accesso ispektorativo, che può anche essere promosso dalle lavoratrici o direttamente dall'Ufficio della Consigliera di Parità, qualora messo a conoscenza di tali circostanze nell'ambito delle proprie competenze istituzionali. Durante l'accertamento, l'Ispektorato del Lavoro, in collaborazione con le/i Consigliere/i di parità rileva gli eventuali squilibri tra uomini e donne, con particolare riferimento alla situazione occupazionale, allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. 198/2006.

Le ipotesi discriminatorie possono emergere anche attraverso l'analisi della situazione occupazionale delle aziende. Ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), come modificato dalla L. 5 novembre 2021 n. 162, entrata in vigore il 3/12/2021, le aziende che occupano oltre 50 dipendenti (non più 100 come in passato) sono tenute necessariamente a redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ordine a: professioni, stato di assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli, passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, intervento della Cassa integrazione guadagni, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, e retribuzione effettivamente corrisposta.

Il nuovo art. 46 del Codice delle Pari Opportunità prevede anche che le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere tale rapporto su base volontaria.

Una volta emanato, il rapporto viene trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera Regionale di Parità, che elaborano i relativi risultati. Qualora le aziende non provvedano, sono invitate ad adempiere entro sessanta giorni dall'Ispektorato Territoriale del Lavoro competente. In caso di inottemperanza, si applicano specifiche sanzioni; nelle ipotesi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Tra le fattispecie discriminatorie più diffuse, rientrano quelle riguardanti la maternità e il puerperio. La normativa prevede che, in presenza di lavorazioni o condizioni ambientali di rischio per la gravidanza e/o fino a sette mesi dopo il parto—così come risultanti dal DVR aziendale—e in mancanza della possibilità di adibizione della lavoratrice a mansioni confacenti, il datore di lavoro presenti un’istanza all’Ispettorato territoriale competente per il rilascio di un provvedimento di interdizione dal lavoro della stessa. Le sedi territoriali dell’Ispettorato del Lavoro, infatti, hanno la competenza esclusiva in materia di rilascio di tali provvedimenti. Può accadere, però, che il DVR aziendale non sia stato correttamente redatto così che il datore di lavoro ritenga che in azienda non sussistano rischi tali da giustificare l’assenza dal lavoro della lavoratrice o il mutamento delle mansioni della stessa, durante la gravidanza e/o il puerperio. Ciò può condurre alla mancata presentazione dell’istanza di interdizione anche in presenza di rischi effettivi, con evidenti conseguenze fisiche per la lavoratrice e/o il suo bambino e con responsabilità, di natura anche penale, per il datore di lavoro. È, comunque, sempre garantita la possibilità che la lavoratrice possa presentare direttamente all’ITL un’istanza volta all’emanazione del provvedimento interdittivo; in tal caso, l’ITL avvierà un’istruttoria per l’accertamento della presenza o meno di tali rischi.

La normativa prevede anche una serie di tutele per il padre lavoratore, che può fruire di congedi e/o permessi, anche prima della nascita del bambino. Può accadere che tali istituti siano poco conosciuti dal datore di lavoro e dal lavoratore, e pertanto il loro utilizzo sia ridotto, se non ostacolato.

Tali situazioni sono spesso causa di contrasti tra le parti e possono minare la relazione lavorativa, fino alla decisione della lavoratrice madre o del lavoratore padre di recedere dal rapporto di lavoro.

Quando le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore sono presentate entro i tre anni di vita del bambino, il nostro ordinamento richiede all’Ispettorato un’attenzione particolare nell’analizzare la genuinità dell’intenzione delle/dei lavoratrici/tori, come verrà esaminato nel successivo paragrafo.

Fuori dalle ipotesi di dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri con bambini di età inferiore a tre anni, sopra citate, eventuali fattispecie di discriminazione possono emergere durante la procedura svolta dall’Ufficio relativamente alle altre tipologie di dimissioni. L’ITL, infatti, attraverso l’apposito portale del Ministero del Lavoro e delle P.S., trasmette le istanze di dimissioni delle persone che lo richiedono. Durante tale attività, l’Ufficio può venire incidentalmente a conoscenza delle ragioni alla base della decisione del recesso dal rapporto di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice denunciino ipotesi di giusta causa, l’Ispettorato accerta che tale motivazione sia suffragata da idonea documentazione; in caso contrario - laddove sussistano violazioni di legge o del contratto collettivo - l’istante viene invitato a presentare una richiesta di intervento che sarà presa in carico dal servizio ispettivo.

L’Ispettorato procede anche a verificare la genuinità del consenso della lavoratrice che decida di recedere dal rapporto di lavoro entro l’anno dalla celebrazione del matrimonio, attraverso un’apposita intervista finalizzata all’emissione di uno specifico provvedimento.

3.2 I recessi “protetti” relativi all’anno 2021

Come anticipato, l’Ispettorato fornisce, a chi decide di recedere dal proprio rapporto di lavoro, tutte le informazioni circa la normativa a tutela della maternità e della paternità, accertando l’autenticità della volontà dimissionaria onde garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi.

Il comma 4 dell’art. 55 D.Lgs. 151/2001, infatti, prevede che *“La **risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle***

comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro".

Laddove l'Ispettorato ravvisi la possibile esistenza di ipotesi discriminatorie, può sospendere la procedura di convalida delle dimissioni/risoluzioni ed invitare la parte a rivolgersi alla Consigliera di Parità e/o all'Ispettore di turno per una eventuale denuncia. L'Ispettorato può anche non procedere alla convalida delle dimissioni/risoluzioni laddove ritenga che la parte sia pervenuta a maturare tale decisione perché non a conoscenza delle tutele esistenti o perché costretta, valutando con il/la lavoratore/trice il percorso più idoneo al caso concreto.

Grazie alla collaborazione tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, periodicamente vengono effettuate alcune riflessioni sulle convalide rilasciate dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri ai sensi e per gli effetti della norma sopra richiamata.

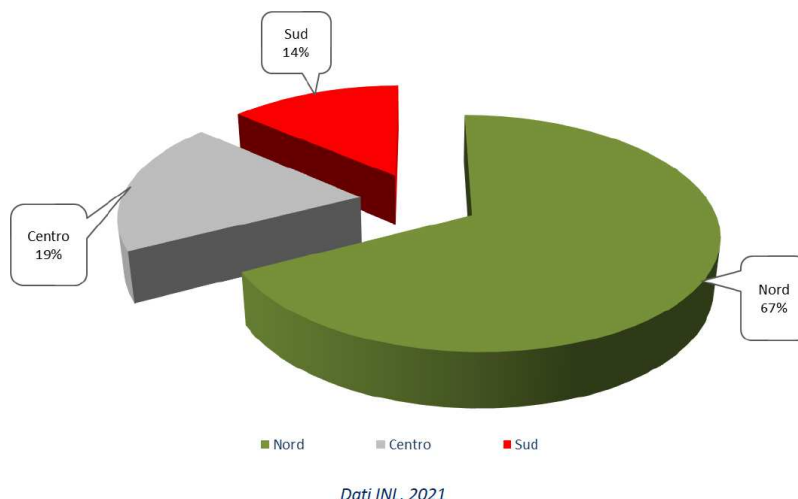
Nel 2021, rispetto all'annualità precedente—e in controtendenza rispetto alle variazioni registrate tra il 2019 e il 2020—le convalide totali sono aumentate, sul territorio nazionale, di oltre 10.000 unità (23,7%). Non bisogna dimenticare, infatti, l'impatto che hanno avuto nel 2020 gli strumenti messi a disposizione dallo Stato a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori, quali la Cassa integrazione Covid, che ha fortemente contribuito al contenimento delle ipotesi di recesso—anche in ragione del maggiore supporto garantito rispetto a quello offerto dal congedo parentale (50% anziché 30% della retribuzione in essere, rispettivamente) e il diffuso ricorso al lavoro da casa.

Terminati gli effetti di detti strumenti, i numeri delle convalide dei recessi si sono orientati verso quelli della situazione pre-pandemica, ancorché ancora inferiori a quelli del 2019.

Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro è possibile affermare che, anche per il 2021, vi è uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale (Fig. 1) e il differente tasso di occupazione che caratterizza le diverse aree del Paese che vede aumentare, rispetto ai due anni precedenti, di 2 punti percentuali la differenza tra regioni del Nord e regioni del Sud:

- nel Nord Italia sono state rilevate n. 35.367 convalide, pari a circa il 67% del totale (a fronte di n. 27.516 nel 2020 e n. 33.442 nel 2019);
- nel Centro Italia le convalide sono state pari a n. 9.898 rappresentando il 19% del totale (a fronte di n. 8.144 nel 2020 e di n. 9.055 nel 2019);
- nel Sud Italia si sono registrate solo n. 7.151 convalide, che costituiscono quasi il 14% del totale (a fronte di n. 6.717 nel 2020 e 8.217 nel 2019).

Figura 27 - Dimissioni/risoluzioni convalidate 2021 – distribuzione per area geografica



Fonte:INL

La tipologia di recesso più frequente, come negli anni precedenti, è rappresentata dalle dimissioni volontarie (49.513, ovvero il 94,4% del totale) e le dimissioni per giusta causa (1.796 pari al 3,4%) superano le risoluzioni consensuali (1.127, poco oltre il 2% del totale) e sono riassunte nella Tabella sottostante.

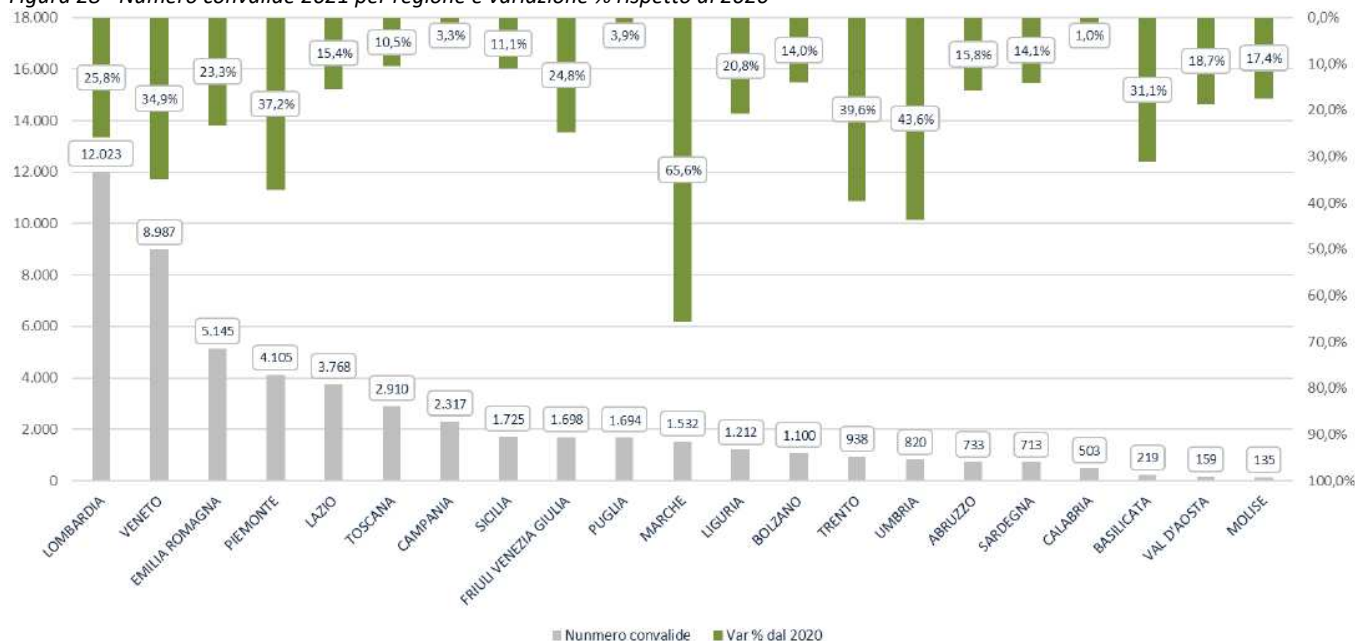
Tabella 41 - Numero di convalide per tipologia e genere anno 2021, var % 2020

Tipo Recesso	2021			Var% dal 2020		
	F	M	TOT	F	M	TOT
Dimissioni volontarie	35.397	14.116	49.513	14,5%	55,0%	23,7%
Giusta Causa	1.571	225	1.796	14,8%	-0,4%	12,6%
Risoluzione consensuale	694	433	1.127	30,5%	89,1%	48,1%
N.D.	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Totale complessivo	37.662	14.774	52.436	14,8%	54,5%	23,7%

Elab. Inapp su dati INL, 2021

Dalla lettura dei dati a livello regionale e dal raffronto con la situazione osservata nel 2020 emerge un generalizzato aumento delle convalide adottate sia in termini assoluti che percentuali rispetto al precedente anno; tali valori sono analoghi a quelli registrati nel 2019, prima dell'emergenza epidemiologica (v. Fig. sottostante, in cui le regioni sono rappresentate in ordine crescente per numero di convalide adottate nel 2021, con l'indicazione delle relative variazioni rispetto al 2020).

Figura 28 - Numero convalide 2021 per regione e variazione % rispetto al 2020



Fonte:INL

Esaminando, nello specifico, il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convaldate in **Friuli-Venezia Giulia**, nel corso dell'anno 2021 esso è risultato pari a n. **1.698** (a fronte di n. **1361** nel 2020 e di n. **1.595** nel 2019), con un incremento percentuale in linea con quello nazionale.

Sul totale nazionale (n. **52.436**), la percentuale dei provvedimenti adottati a livello regionale è stata del **3,2%**, esattamente corrispondente a quella dello scorso anno.

Il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali nel 2021 ha riguardato in misura predominante le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti n. **1.073** provvedimenti, contro n. **625** convalide relative a lavoratori padri. Questo dato, si pone nuovamente in linea con quello pre-pandemico (nel 2019 n. **1.049** convalide per lavoratrici madri e n. **563** per lavoratori padri), confermando, in ogni caso, che la percentuale di recessi delle lavoratrici è del **72%** in più rispetto a quella dei lavoratori (inferiore a quella del 2019 che era pari al **86%**).

Circa l'incidenza delle cessazioni di contratti di lavoro relativi a lavoratori con figli nella fascia di età 0-3 anni, in termini generali, le percentuali dei recessi dei residenti nelle regioni del Nord rispetto all'intero territorio nazionale è molto più alta rispetto al resto del Paese (circa il **67%** delle cessazioni sono al Nord, il **19%** è al Centro e **14%** al Sud e nelle Isole). Lo stesso dato osservato sul totale dei lavoratori, con e senza figli, fornisce uno scenario simile ma il divario tra il Nord e il resto del Paese è meno evidente (il **55%** delle cessazioni sono al Nord, il **20%** al Centro e il **26%** al Sud).

Nello specifico, nel Friuli Venezia Giulia, le dimissioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali convaldate suddivise per genere e per presenza di figli con età 0-3 anni, rispetto al numero complessivo dei recessi, è rappresentato nella seguente Tab. 2.

Tabella 42 - Totale dimissioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali convaldate

	Persone con figli			Persone con e senza figli			Incidenze			Differenziale di genere %
	F	M	TOT	F	M	TOT	%F	%M	%TOT	
FVG	1.073	625	1.698	22.628	28.481	51.109	4,7	2,2	3,3	2,6

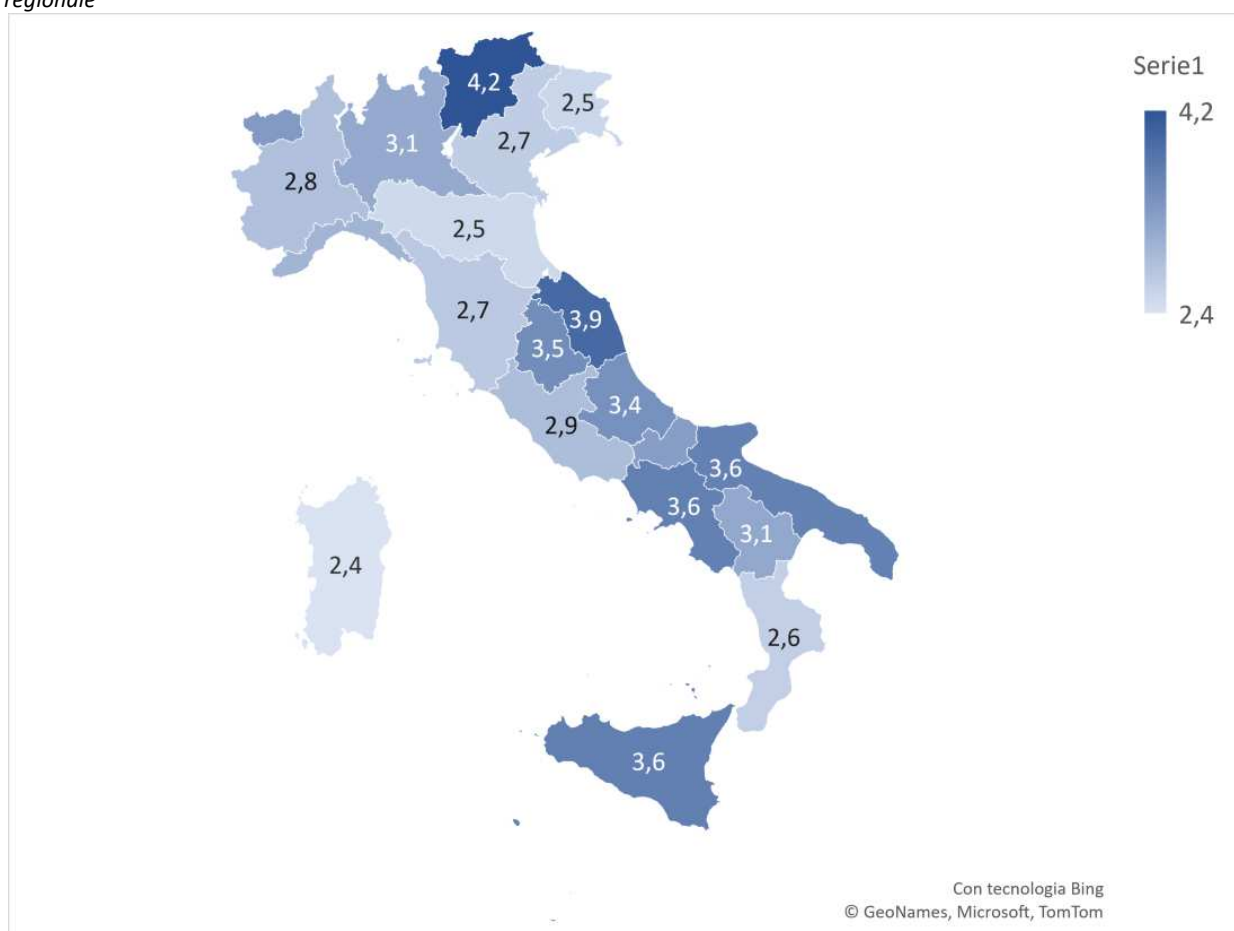
Fonte: Elab. INAPP su dati SICOB e INL

Mettendo in relazione le incidenze delle cessazioni con figli sulle cessazioni totali separatamente per uomini e donne su base regionale (Fig. 3) emerge un valore differenziale, che riflette il divario di genere già riscontrato a livello aggregato, con alcune differenze tra regioni e con divari per macroaree non uniformi. Più l'indice differenziale si avvicina allo zero, minore è la discrepanza tra i recessi delle lavoratrici e dei lavoratori rapportato ai recessi complessivi.

Pur nelle diverse configurazioni dei mercati di lavoro locali, questa fotografia potrebbe suggerire una connotazione "strutturale" della caduta di partecipazione in presenza di figli 0-3 anni, (c.d. *parenthood pushing factor*) ricollegabile proprio alla condizione e alla relativa diversa gestione della genitorialità tra uomini e donne.

Nello specifico, il differenziale di genere per la regione Friuli-Venezia Giulia è pari a **2,5**. Tale dato è il secondo valore più basso a livello nazionale, dopo quello della Sardegna

Figura 29 - Differenziali di genere dell'incidenza delle cessazioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali) di lavoratori con figli 0-3 anni rispetto al totale delle cessazioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali. Dettaglio regionale

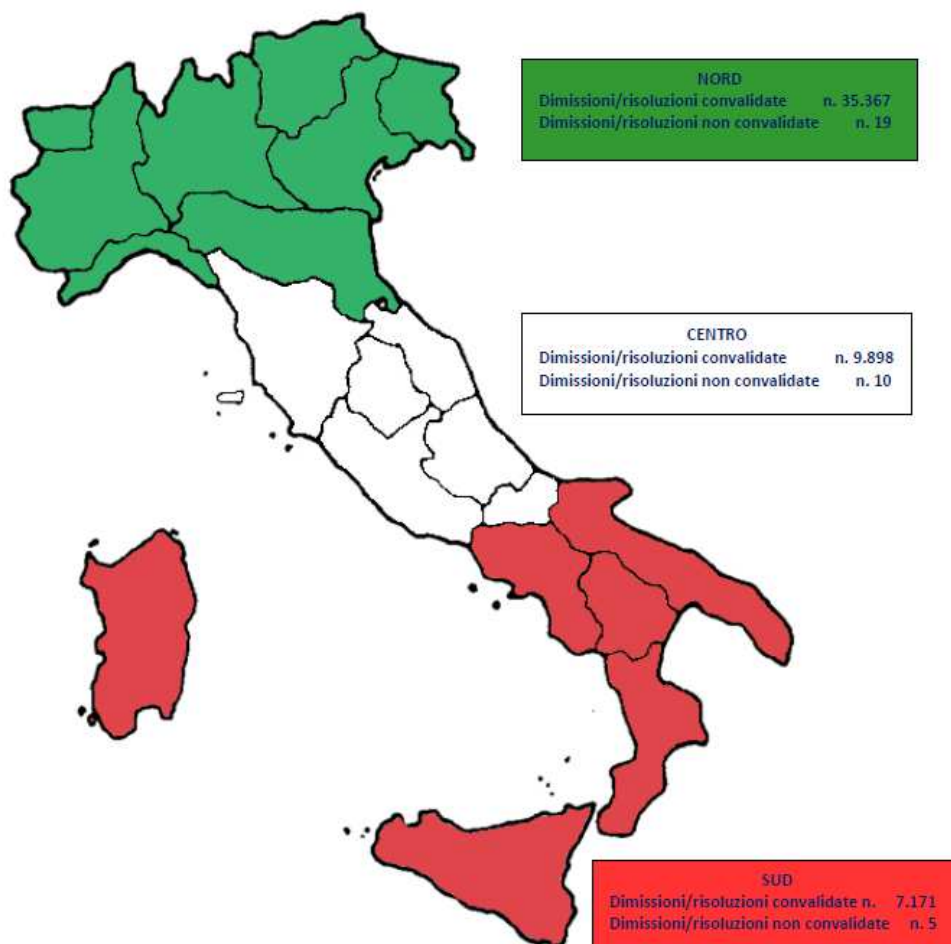


Fonte:INL

Resta esiguo il numero di mancate convalide, relativo alle ipotesi in cui il personale degli Uffici territoriali ha accertato la mancata genuinità del consenso della lavoratrice madre o del lavoratore padre alle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro. Tali casi risultano pari a n. **34**, in lieve aumento rispetto ai **27** casi dell'anno 2020, ma non in misura proporzionale all'aumento delle convalide in termini assoluti. La maggior parte di questi casi (**20**), pari al **59%**, si riferiscono a lavoratrici madri (a fronte di **17** nel 2020, pari al **63%**) mentre **14** riguardano lavoratori padri, pari al **41%** (**10** nel 2020, pari al **37%**). Le ipotesi di mancata convalida si confermano concentrate nelle regioni del Nord in cui risultano 19 (13 nel 2020): 10 in Veneto, 6 in Piemonte, 2 in Emilia-Romagna e **1** in **Friuli-Venezia Giulia**. Le restanti mancate convalide sono così

distribuite: 10 al Centro (6 nel 2020), delle quali 6 nel Lazio, 3 in Umbria e 1 in Toscana, e 5 al Sud (8 nel 2020), di cui 3 in Calabria, 1 in Puglia e 1 in Sardegna.

Figura 30 - Dimissioni/risoluzioni convalidate e non convalidate – Distribuzione per aree geografiche



Dati INL, 2021

3.3 Conclusioni

È stato illustrato come le funzioni attribuite all'Ispettorato del Lavoro siano sinergiche a quelle delle/dei Consigliere/i di Parità, permettendo una cooperazione al contrasto alle discriminazioni cui possono essere soggetti le lavoratrici e i lavoratori. In particolare, ciò si verifica quando gli Ispettorati comunicano tempestivamente alla Consigliera eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, venute alla luce durante le loro attività istituzionali. Al contempo, gli Ispettorati provvedono ad informare le lavoratrici ed i lavoratori, soprattutto in caso di convalida di dimissioni dei genitori con figli di età inferiore ai tre anni di vita, della possibilità di un colloquio con la Consigliera di Parità, per affrontare situazioni specifiche meritevoli di approfondimento.

Di indubbio valore, a tal riguardo, è il Protocollo d'intesa sottoscritto il 18 gennaio del 2019 dall'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Venezia e dall'Ufficio della Consigliera Regionale di parità del Friuli-Venezia Giulia, volto ad intensificare la presenza della Consigliera negli Ispettorati, per favorire l'integrazione delle esperienze e delle buone prassi e la costruzione di una fattiva rete di "intelligence". In questo modo è più

semplice per i lavoratori e le lavoratrici, nonché per le aziende, entrare in contatto con i soggetti istituzionali competenti alla soluzione del caso che li vede coinvolti.

Le informazioni contenute nella presente relazione permettono una lettura del mercato del lavoro relativamente ad una parte della popolazione attiva particolarmente vulnerabile, come quella dei neogenitori. Le lavoratrici madri, in particolare, sono coloro che maggiormente possono essere soggette a forme di discriminazioni lavorative in un periodo di particolare sensibilità familiare, oltre che professionale.

L'analisi delle cessazioni dei contratti di lavoro relativi a persone con figli compresi nella fascia di età 0-3 anni fa riflettere su quanto abbia influito la pandemia sugli equilibri familiari e lavorativi delle persone, in particolare valutando le differenze emerse dal raffronto dei dati del 2021 con quelli relativi al 2020 a livello nazionale e al 2019 a livello regionale.

Dal dato delle mancate convalide (si ricorda che a fronte di n. 34 mancate convalide su tutto il territorio nazionale, in Friuli-Venezia Giulia se ne è registrata solo una per il 2021), pare presumibile ritenere che sul territorio regionale vi sia una buona conoscenza dei diritti e degli istituti legati alla condizione di genitore lavoratore.