



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti

Novembre 2021

Sommario

1 L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle medie e grandi imprese

- 1.1 Il Quadro normativo
- 1.2 Il ruolo della Consigliera Regionale di parità: competenze e responsabilità
- 1.3 La rete delle Consigliere del Friuli Venezia Giulia

2 Tra divari strutturali e trasformazioni: un'analisi di genere dell'offerta di lavoro

- 2.1 Il contesto europeo e nazionale: a che punto siamo nel percorso verso la parità?
- 2.2 Le specificità del Friuli Venezia Giulia

3 Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia: l'analisi dei dati

- 3.1 Caratteristiche delle imprese rispondenti
- 3.2 Il fenomeno della segregazione di genere
- 3.3 Tipologie contrattuali e forme di orario, per genere
- 3.4 Movimenti di personale: turn over e promozioni
- 3.5 I percorsi formativi
- 3.6 Il divario retributivo tra uomini e donne

4 Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Friuli Venezia Giulia. Relazione illustrativa Anno 2019

5 Conclusioni

Dopo anni di estenuanti campagne volte a sensibilizzare l'importanza della partecipazione femminile nel mondo del lavoro, finalmente sembrano cogliersi i primi frutti di una nuova consapevolezza etica e sociale la cui attuazione pare adesso urgente e improcrastinabile. Che un'inversione di tendenza sia in atto, lo si coglie osservando alcuni dati provenienti dalla Regione Friuli Venezia Giulia (dove è in vigore, su tutte, la L.R. 18/05 che prevede interventi a favore della parità di genere e di soluzioni welfare per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia) a proposito della condivisione dei ruoli genitoriali tra lavoratori e lavoratrici (che segnano per la prima volta la crescita, seppur minima, della presenza dei padri rispetto agli anni precedenti), ma soprattutto dall'inedita attenzione del Legislatore Nazionale con il G20 del 26 agosto scorso incentrato sulla parità, l'approvazione della "Strategia Nazionale per la Parità di Genere", il "Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza" e ancora l'impegno dell'ONU con gli obiettivi dell'"Agenda 2030". Una consapevolezza istituzionale nuova adesso possibile grazie ad una maturità sociale che inizia a pervadere ogni ambito umano: dall'ambiente ai diritti va consolidandosi un'attenzione diffusa volta alla qualità delle azioni e non solo alla quantità, all'umanesimo e non più alla tecnica, al benessere della vita e non solo alla frenesia del vivere.

Dal boom economico industriale ad oggi ha imperato quella che i più definiscono "l'età della tecnica" ben descritta e anticipata dal filosofo, accademico e poeta tedesco Hegel ("l'aumento quantitativo di un fenomeno corrisponde ad un mutamento qualitativo dello stesso con un capovolgimento tra mezzo e fine, tra soggetto ed oggetto: se la tecnica diventa la condizione universale per realizzare qualsiasi scopo, allora la tecnica smette di essere mezzo e diventa fine").

In tale enorme lasso di tempo i lavoratori sono andati via via assomigliando sempre di più a macchine: non assentarsi, non ammalarsi, non distrarsi, una graduale eclissi delle ragioni umane in favore di altre priorità. Progresso e consumismo.

"Con la tecnica il pensiero si fa aggressivo perché rende ogni presenza, incluso l'uomo, un oggetto da manipolare. Ogni cosa è così immediatamente pronta all'uso e ha valore fintantochè è utilizzabile, la cosa in quanto cosa (o l'uomo in quanto uomo) è completamente ignorata e nascosta" (Heidegger, 1953).

Con tale visione, nel tempo sempre più esasperata, chi non è riuscito a stare al passo ne è stato penalizzato "perché ciò che fuoriesce dalla logica della tecnica diventa elemento di disturbo seppur l'uomo non sia solo razionalità, è anche irrazionalità, fantasia, immaginazione, desiderio, sentimento, sogno" (Galimberti "L'uomo nell'età della tecnica", 2011): chi è rimasto portatore di altre ragioni o di altri bisogni è stato considerato sacrificabile dal sistema che correva verso la produttività.

In questo contesto a pagare il prezzo più caro sono state le donne e i giovani, coloro cioè che, rispettivamente, ancora portano avanti le conseguenze culturali dei carichi familiari (in primis l'insostituibile assenza per maternità), di una certa diffidenza pregiudizievole dalle "stanze dei bottoni", o che pagano il pegno della continua mancata emancipazione della loro esperienza: in entrambi i casi ragioni extra lavorative a cui il sistema, fin'ora, non ha avuto tempo di occuparsene.

Quanto alle donne, questi i dati preoccupanti delle loro assenze (di ruolo, di fatto, di salario) degli anni 2019/2020 in Regione: segregazione verticale (l'incidenza femminile nella classe dirigente privata risulta pari solo all'11,4%), uso del part time (lavoratrici a tempo ridotto pari al 50,9% rispetto al 9,5% degli uomini), differenza salariale (il divario si attesta al 26,5% in meno per le donne), dati su cui successivamente si è innestata anche la crisi pandemica del biennio 2020 – 2021.

In un contesto così gravemente oggettivizzato, è ora diventato urgente riscoprire il valore umano (così come già nel 1970 sosteneva Sartre "il soggetto come categoria etica irrinunciabile"), di rielaborare un pensiero alternativo che costruisca nuovi spazi e nuovi valori per il futuro che veda anche le donne lavoratrici coprotagoniste e beneficiarie di questo processo in attuazione anche dei principi della nostra Carta Costituente

(“E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese” art. 3).

Un’inversione di tendenza, ora concretamente auspicata, che, riponendo l’uomo e le sue necessità al centro, riscopre la correlazione e compartecipazione delle responsabilità a tale costruzione perché ormai è chiaro che la sola tecnica non ha fini, non libera e non salva: la tecnica funziona e basta e cinicamente ha lasciato indietro tutte le sfumature umane di cui gli uomini sono composti e di cui, in particolare, le donne sono portatrici attive.

Anna Limpido

Consigliera di Parità della Regione Friuli Venezia Giulia

1 L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle medie e grandi imprese

1.1 Il quadro normativo

In ossequio dell'articolo 46 del Dlvo 198/2006, le imprese con oltre cento dipendenti, sono tenute alla compilazione ogni due anni di un rapporto sulla gestione del personale ai fini del monitoraggio della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori occupati.

L'obiettivo è definire un benchmark statistico per poi conoscere e sostenere interventi di prevenzione delle disparità di trattamento fra i generi nel mondo del lavoro così da assicurare e promuovere l'attuazione del principio delle pari opportunità.

Tale rapporto contiene informazioni circa lo stato delle assunzioni, le promozioni professionali, i passaggi di livello, categoria e qualifica; registra altresì i fenomeni di mobilità, i licenziamenti, la retribuzione corrisposta.

Le aziende tenute all'obbligo del rapporto biennale sono quelle che contano più di 100 dipendenti con riferimento al 31 dicembre di ciascun anno del biennio, in particolare poi, per quanto concerne le aziende pubbliche, oltre alle imprese a partecipazione statale, sono da considerarsi anche le aziende a partecipazione regionale e comunale.

Non sono invece tenuti alla compilazione del rapporto gli Enti pubblici non economici e gli Enti locali: Regione e Comuni (le Province nella Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia sono state soppresse con legge regionale 20/2016).

La mancata trasmissione del rapporto da parte delle Aziende, in seguito anche alla sollecitazione dell'Ispettorato del lavoro competente, comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 19/03/1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

I dati rilevati, anni 2018-2019, sono parte del capitolo 3 del presente Rapporto mentre quelli derivanti da altre fonti (Istat, Osservatorio Regionale, etc), sino al 2020, sono parte del capitolo 2.

1.2 Il ruolo della Consigliera Regionale di parità: competenze e responsabilità

La Consigliera di Parità Regionale è una figura istituita dalla Legge 125/1991 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"), successivamente ridefinita nel D.lvo 198/2006 ("Codice delle pari opportunità fra uomo e donna") e, a livello regionale, dalla LR. 18/2005.

La Consigliera di parità Regionale svolge funzioni di promozione e controllo relativamente all'applicazione e al rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, con particolare attenzione all'applicazione di tali principi nell'ambito del lavoro.

Nell'esercizio delle sue funzioni è un Pubblico Ufficiale al quale incorre l'obbligo di segnalare all'Autorità Giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza. La Consigliera rileva ancora situazioni di squilibrio di genere e

promuove progetti di azioni positive, garantendo la coerenza delle politiche di sviluppo territoriali, con gli indirizzi comunitari e nazionali.

La sua competenza si estende alla vigilanza e conseguenti interventi verso tutti quei patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro retributive. Si occupa delle discriminazioni riguardanti le tipologie contrattuali, le promozioni e le forme pensionistiche. Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 215/2012, riceve gli atti di nomina delle Commissioni di concorso delle amministrazioni pubbliche ed accerta che sia garantita la presenza riservata alle donne per almeno 1/3 dei posti all'interno delle Commissioni stesse, salvo motivata e comprovata impossibilità.

Compito della Consigliera di parità è monitorare anche i rinnovi dei Consigli di amministrazione affinché questi rispettino gli obblighi determinati dalla legge 120/2011. In caso di rilevata violazione, essa potrà procedere fino alla diffida.

La Consigliera è, inoltre, componente effettiva della Commissione per la concertazione delle parti sociali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, del Comitato di Sorveglianza POR – FESR 2014 – 2020 e coordinatrice della Rete Regionale delle Consigliere di Parità di Area Vasta.

1.3 La Rete delle Consigliere di parità del Friuli Venezia Giulia.

Le Consigliere di Area Vasta di parità sono figure istituite dalla legge ai fini di controllo e garanzia di applicazione dei principi di uguaglianza e parità e non discriminazione nel mondo del lavoro. A loro spetta il compito, quindi, di mediare con le parti sociali (sindacali e datoriali) e di individuare soluzioni ai contenziosi sorti in relazione a problematiche di genere.

Grazie al rapporto stretto con il territorio ove operano, le Consigliere esercitano una preziosa funzione di raccordo che consente a progetti e politiche di genere elaborate a livello regionale, di poter trovare una concreta attuazione.

Il quadro dettagliato sulla presenza femminile nel mondo del lavoro offerto da questo rapporto, con i dati dettagliati anche su scala provinciale, costituisce pertanto un utile strumento di analisi per cogliere le particolarità territoriali e gli ambiti più esposti a fenomeni di discriminazione. Il rapporto è quindi uno strumento valido anche per la rete territoriale delle Consigliere di parità per l'elaborazione di politiche mirate e per poter intervenire in tutti i casi nei quali si riscontri o venga segnalata una discriminazione sul lavoro legata al genere.

2 Tra divari strutturali e trasformazioni: un'analisi di genere dell'offerta di lavoro

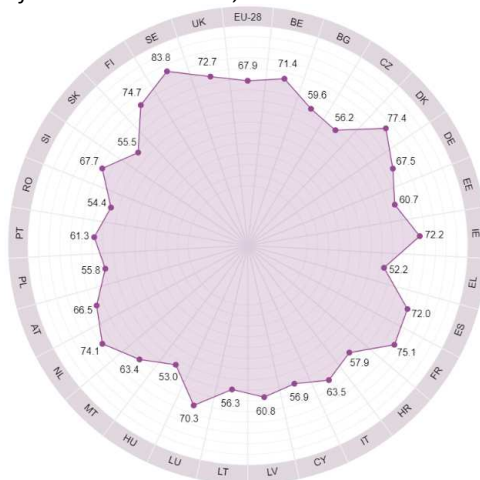
2.1 Il contesto europeo e nazionale: a che punto siamo nel percorso verso la parità?

Per quanto le pari opportunità tra uomini e donne rappresentino un principio fondante sia dell'UE, sia del nostro Paese, alla parità *formale* non corrisponde ancora una piena attuazione *sostanziale*. Una misura di tale disuguaglianza è fornita dai *gender gap index internazionali*, che annualmente fotografano la situazione dei singoli Paesi e ne misurano i progressi.

Con riferimento all'Italia, il Gender Equality Index, elaborato dall'EIGE, assegna al Paese 63,5 su 100 punti, collocandoci al 14° posto (su 28 Paesi), e dunque al di sotto della media UE (il cui punteggio è pari a 67,9 punti). Osservando invece la posizione dell'Italia nella graduatoria mondiale, basata sul sistema di misurazione elaborato dal World Economic Forum, l'Italia si posiziona (dato riferito al 2020) al 63° posto su un panel di 156 Paesi.

Se da un lato in entrambi i sistemi di classificazione il Paese registra un complessivo miglioramento (su cui incidono l'ambito politico e sanitario), d'altra parte l'Italia presenta come costante nel tempo un divario marcato nella partecipazione femminile al mercato del lavoro, evidenziando come in questo specifico ambito il percorso verso la parità sia ancora lungo.

Figura 1: European Gender Gap Index, confronto tra Paesi UE 28, 2020



Fonte: EIGE, Gender Equality Index, 2020

Soffermandosi ancora brevemente sul contesto nazionale, i report di Asvis (2021) e di Istat (2021a; 2021b) e il recente documento elaborato da Save the Children (2021) sulle condizioni delle madri, evidenziano come la persistenza strutturale dei *gender gap* comportino il rischio di un aggravamento delle disuguaglianze di genere di fronte a eventi di crisi (siano essi di natura economica, come nel 2008, o pandemica, come nell'attuale biennio 2020-21).

D'altra parte, i problemi del lavoro femminile sono noti e sono stati più volte sottolineati da numerosi studi condotti in questi anni sul fenomeno del *divario di genere*: un basso tasso di occupazione (in Italia lavora meno di una donna su due), un'alta percentuale di contratti part time (49,8%), un'elevata differenza salariale (stimata da Eurostat intorno al 12%) e la persistenza di "soffitti di cristallo": solo il 28% dei manager sono donne, e nelle posizioni apicali un risultato positivo è stato raggiunto nei consigli di amministrazione delle aziende partecipate e

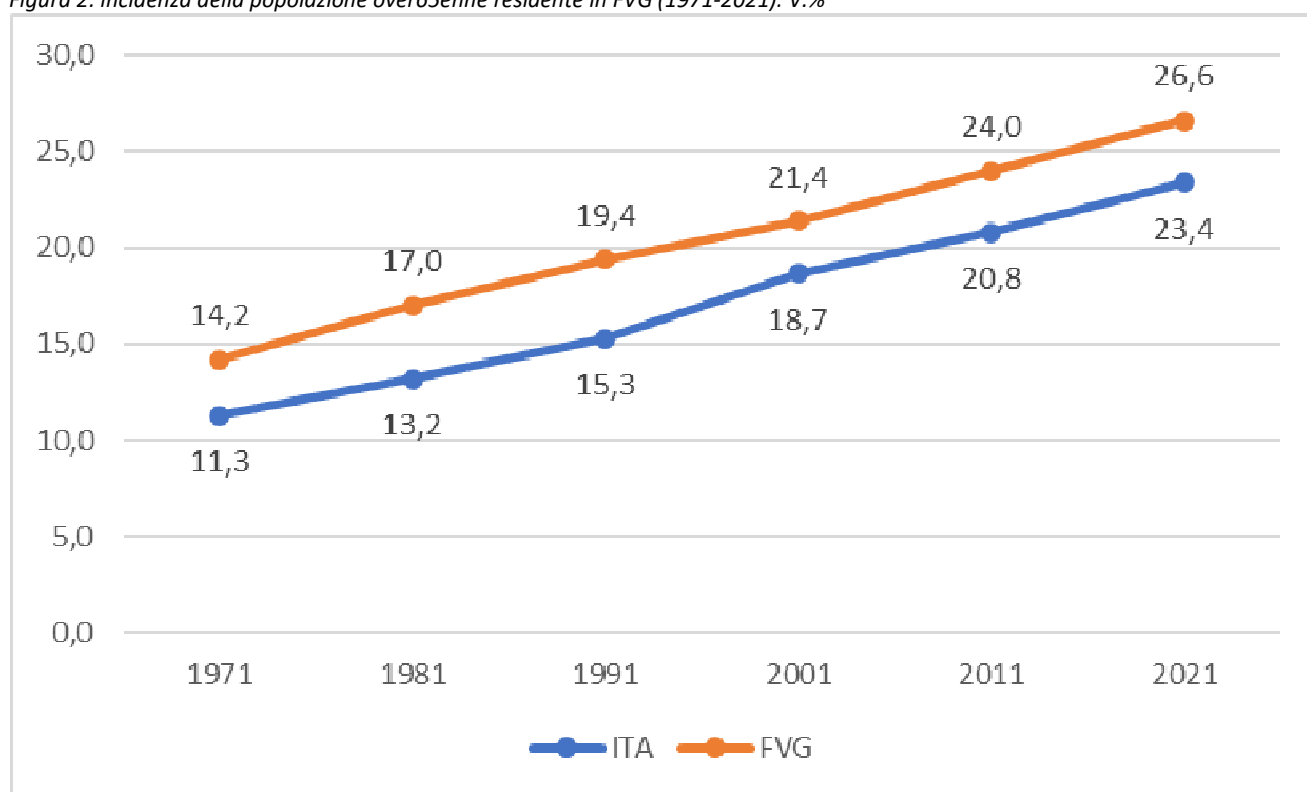
quotate in borsa, con un'incidenza femminile che ha raggiunto il 36% grazie ad una specifica legge, la L. 120/2011) (Consob, 2020). Altresì, l'Italia evidenzia una limitata presenza di ragazze negli indirizzi di studio e formazione scientifici, tecnologici, ingegneristici e matematici (Stem) (Istat, Rcfi).

Infine, emerge come elemento caratteristico del Paese il problema ancora non risolto della conciliazione e condivisione dei tempi e dei ruoli familiari e lavorativi: i più recenti dati relativi all'uso del tempo (Istat, 2019), sottolineano come ricada sulle donne il 76,2% dei lavori di cura: oltre 5 ore al giorno contro 1 ora e 48 minuti degli uomini. Con riferimento al welfare, in Italia l'offerta di posti in asili nido è ancora inferiore al 25% dei potenziali utenti, inferiore alla media europea e al target del 33% previsto a livello UE (fonte: Eurostat) e i congedi parentali sono ancora utilizzati da una platea minoritaria di padri che ne avrebbero diritto.

2.2 Le specificità del Friuli Venezia Giulia

Per quanto riguarda il contesto specifico del Friuli Venezia Giulia, vanno aggiunte, agli elementi sinora citati, anche due caratteristiche peculiari, quali: 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, e in particolare in Friuli Venezia Giulia è passata dal 14,2% del 1971 al 26,6% del 2021. Oltre la metà di chi ha oltre 65 anni è una donna.

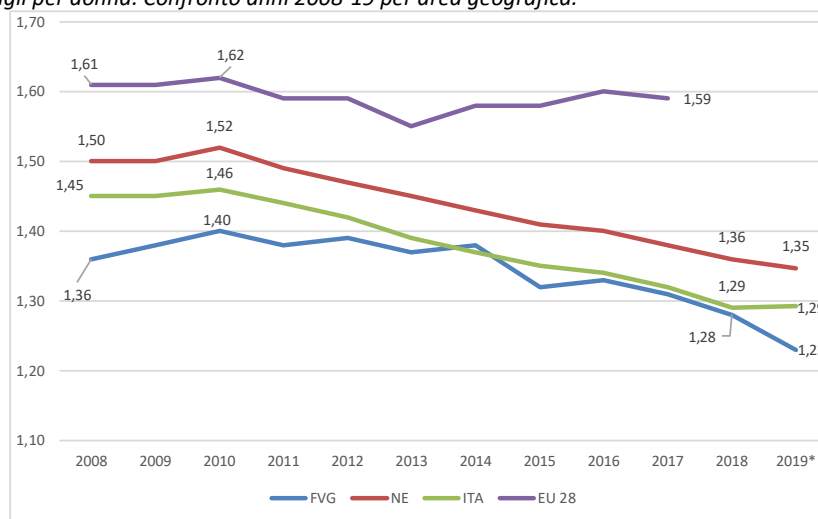
Figura 2: incidenza della popolazione over65enne residente in FVG (1971-2021). V.%



Parallelamente all'invecchiamento della popolazione si osserva infatti un progressivo calo della natalità che riguarda tutti Comuni del Friuli Venezia Giulia e il tasso medio di fecondità (TFT), ovvero il numero medio di figli per donna in età fertile (15-49 anni). L'indicatore raggiunge nel 2019 il valore minimo del decennio, pari a 1,23 figli per donna. Dato che risulta inferiore sia al dato nazionale (1,29), sia a quello rilevato nel Nord Est (1,35). Sia il tasso di fecondità regionale, sia quello nazionale rimangono piuttosto distanti dal valore medio dell'UE28, per tutto il periodo di riferimento considerato.

Si tratta di aspetti che riguardano il mercato del lavoro regionale e le imprese, poiché pongono la "questione" dell'invecchiamento della forza lavoro, e portano a interrogarsi se e come sia possibile garantire allo stesso tempo *sia* la ripresa della natalità *sia* la partecipazione femminile al mercato del lavoro, che trova ancora nella gestione della maternità uno dei principali "nodi" da sciogliere (Cfr. Capitolo 3).

Figura 3: nr. medio di figli per donna. Confronto anni 2008-19 per area geografica.



Fonte: elab. su dati Istat; Eurostat; *per Eurostat il dato è disponibile sino al 2017, il dato 2019 è una stima.

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 i *divari di genere* sono comunque presenti e hanno caratteristiche *strutturali*. Le problematiche connesse ai percorsi di carriera, ai livelli retributivi e alla fuoriuscita anticipata delle madri dal mercato del lavoro rappresentano infatti ambiti di intervento rispetto ai quali l'Amministrazione regionale ha attuato, nel corso degli Anni Duemila, analisi e interventi di politiche del lavoro, formative, di welfare e di pari opportunità ponendo attenzione alla dimensione di genere¹ e considerando non solo la quantità di lavoro creato, ma anche la qualità dello stesso (in termini di stabilità, orario e retribuzione) e il rischio di disegualianze esistenti tra gli occupati (per es. *working poor*). Guardando dunque alla struttura dell'offerta presente nel mercato del lavoro regionale nell'arco dell'ultimo decennio (2010-20), si rileva come nel 2020 la popolazione con oltre 15 anni ammonti complessivamente a 1.056 mila persone, di cui la maggior parte (546mila, pari al 51,7%) donne. Uno stock che, rispetto a dieci anni prima, si è ridotto per le femmine (-1,0%), mentre è lievemente aumentato per i maschi (+0,3%).

Tra le *forze di lavoro*, ovvero l'insieme di persone occupate e in cerca di lavoro, gli uomini raggiungono le 302mila unità, in diminuzione rispetto all'anno precedente e in lieve aumento rispetto al 2010. Per quanto riguarda le donne, lo stock è di 242mila unità, con un incremento significativo rispetto sia al 2010, sia al 2019. Il dato evidenzia un progressivo aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come si osserva

¹ In proposito, si ricorda come la L.R. 18/05 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" preveda interventi a favore della parità di genere e di soluzioni di welfare per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia. Inoltre la LR 23/90 istitutiva della Commissione regionale pari opportunità richiami come dimensione centrale le pari opportunità anche nel mondo del lavoro e della formazione.

anche dalle variazioni di segno positivo delle forze lavoro potenziali a fronte di una diminuzione delle donne che non cercano e non sono disponibili a lavorare.

Disaggregando ulteriormente lo stock della forza lavoro nelle sue dimensioni di occupazione e disoccupazione, si può osservare come i maschi occupati nel 2020 siano complessivamente 289mila, valore che rimane invariato rispetto al 2019 e aumenta di 3mila unità rispetto al decennio precedente. I disoccupati scendono a 13mila unità (erano 14mila nel 2019 e 15mila nel 2010). Per quanto riguarda la componente femminile, si osserva un aumento sia dell'occupazione (che raggiunge le 224 mila unità nel 2020), sia della disoccupazione (che tocca quota 18mila unità).

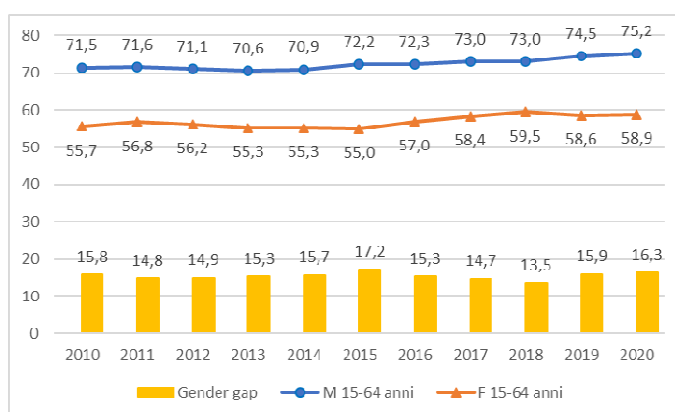
Tabella 1: composizione della popolazione in età attiva (15 anni e oltre) in Friuli Venezia Giulia. Confronto tra gli anni: 2010, 2019 e 2020. Val. ass. in migliaia e var. %.

		2010	2019	2020	var.% 2010-20	var.% 2019-20
		v.a. in migliaia			v.%	
Maschi	Occupati	286	289	289	1,2	0
	Disoccupati	15	14	13	-15,6	-10,6
	<i>Totale forze lavoro</i>	301	304	302	0,4	-0,5
	Forze lavoro potenziali	10	11	11	11,9	2,4
	Non cercano, non disponibili	197	196	197	-0,3	0,3
	<i>Totale inattivi</i>	207	207	208	0,3	0,4
	Totale	508	510	510	0,3	-0,1
Femmine	Occupati	218	222	224	2,9	0,9
	Disoccupati	15	19	18	17,3	-5,8
	<i>Totale forze lavoro</i>	233	241	242	3,8	0,3
	Forze lavoro potenziali	17	18	20	22,2	11,9
	Non cercano, non disponibili	302	288	284	-6,1	-1,4
	<i>Totale inattivi</i>	319	306	304	-4,6	-0,6
	Totale	552	547	546	-1	-0,2
Totale	Occupati	504	511	514	1,9	0,4
	Disoccupati	30	33	31	1	-7,9
	<i>Totale forze lavoro</i>	534	545	544	1,9	-0,1
	Forze lavoro potenziali	26	29	31	18,4	8,4
	Non cercano, non disponibili	500	484	481	-3,8	-0,7
	<i>Totale inattivi</i>	526	513	512	-2,7	-0,2
	Totale	1.060	1.058	1.056	-0,4	-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 decennio 2010-20 le differenti dinamiche per genere: per la componente maschile si rileva una costante diminuzione dell'indicatore dal 2010 al 2013 (sono gli anni centrali della crisi economica), seguito da un'inversione di tendenza che porta il tasso di occupazione al valore di 75,2% del 2020. Tre uomini su quattro sono dunque occupati. Tra le donne, l'indicatore aumenta tra 2010 e 2011, diminuendo negli anni successivi sino al 2015, quando si registra un'inversione di tendenza che sino al picco (59,5%) raggiunto nel 2018. Dopo una lieve contrazione nel 2019, nel 2020 si registra un nuovo incremento (58,9%). Poco più di una donna su due lavora.

Figura 4: andamento dei tassi di occupazione per sesso e del gender gap, in FVG. Anni 2010-2020 (v. %)



Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

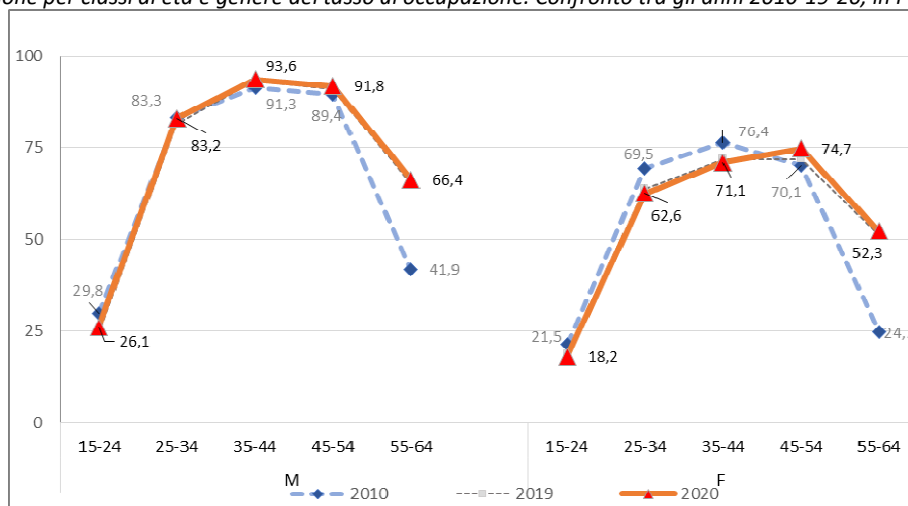
Il confronto tra le *distribuzioni dei tassi di occupazione per classe di età* evidenzia come gli indicatori maschili si pongano su valori superiori a quelli femminili, per tutte le classi di età, inoltre si può osservare che le due curve presentino forme differenti e in particolare la distribuzione relativa alle donne sia andata modificandosi nell'arco di un decennio.

La distribuzione maschile presenta il picco, nel 2020, nelle classi di età comprese tra 35-44 e 45-54 anni, rispettivamente pari a 93,6% e 91,8%, e per entrambe si rileva un incremento rispetto al 2010. Diminuisce di un decimo di punto percentuale il tasso di occupazione dei "giovani adulti" (25-34enni), pari all'83,2%. Diminuisce il dato relativo ai giovani (che risulta pari a 26,1%), mentre sale in misura considerevole il tasso di occupazione degli over 55 (che passa da 41,9% a 66,4%), per gli effetti delle riforme pensionistiche.

La distribuzione per età del tasso di occupazione femminile presenta il picco (74,7%) nella fascia di età 45-54enni, evidenziando un cambiamento rilevante rispetto a dieci anni prima, quando l'indicatore registrava un picco tra le 35-44enni (classe di età che nel 2020 ha un tasso pari al 71,7%, di 22 punti inferiore al dato maschile). Per le giovani adulte (25-34enni) il tasso di occupazione diminuisce di 7 punti rispetto al 2010 e si posiziona al 62,6%. In questa fascia di età si osserva un gender gap di 21 punti percentuali. E' quasi raddoppiato il tasso di occupazione delle over 55enni (che raggiunge il 52,3%, rimanendo comunque di 14 punti al di sotto del dato maschile). Le giovani donne (15-24 anni) evidenziano un tasso di occupazione (18,2%) in diminuzione rispetto al 2010 e di quasi 8 punti inferiore rispetto ai coetanei maschi.

La trasformazione rilevata per la componente femminile evidenzia la maggiore difficoltà incontrata dalle donne nel rimanere o accedere ad un impiego in quelle fasce di età che corrispondono all'età media del primo figlio (che, ricordiamo, è di 31 anni) e ai successivi anni in cui la domanda di conciliazione dei ruoli genitoriali e lavorativi può rappresentare un problema tale da portare le madri lavoratrici ad uscire anzitempo dal mondo del lavoro. Sono questi, del resto, i casi che con maggiore frequenza vengono affrontati dalle Consigliere di parità territoriali e – almeno sino al primo anno di vita del bambino – vengono rilevati e presi in carico dagli Ispettorati del lavoro nell'attività connessa alla convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri.

Figura 5: distribuzione per classi di età e genere del tasso di occupazione. Confronto tra gli anni 2010-19-20, in FVG (v. %).



Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

Un'ulteriore dimensione su cui si ritiene importante porre l'attenzione è quello relativo alla "segregazione orizzontale", ovvero alla concentrazione di uno dei due generi in determinati settori di attività. Il fenomeno, di carattere strutturale, rappresenta una criticità comune a livello europeo, richiamata dalle Strategie per la parità di genere adottate a partire dalla metà degli Anni Novanta dall'UE². 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 stereotipi³, determinando altresì una disparità di retribuzione, limitando l'accesso a determinati posti di 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 lavoro⁴.

In regione, le donne sono concentrate nel terziario (l'82% delle occupate ha un impiego in questo macrosettore) e in particolare i servizi assorbono il 59,6% delle lavoratrici, mentre nel commercio trova impiego il 22,4% della componente femminile. Il 15,4% è inserita nell'industria, mentre rimangono marginali agricoltura (1,4%) e comparto edilizio (1,2%).

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 (52,0%) di cui il 37,4% nei servizi e il 14,6% nel commercio. Un terzo dell'occupazione maschile (33,6%) è inserita nell'industria, il 10,3% in edilizia e il 4,1% in agricoltura.

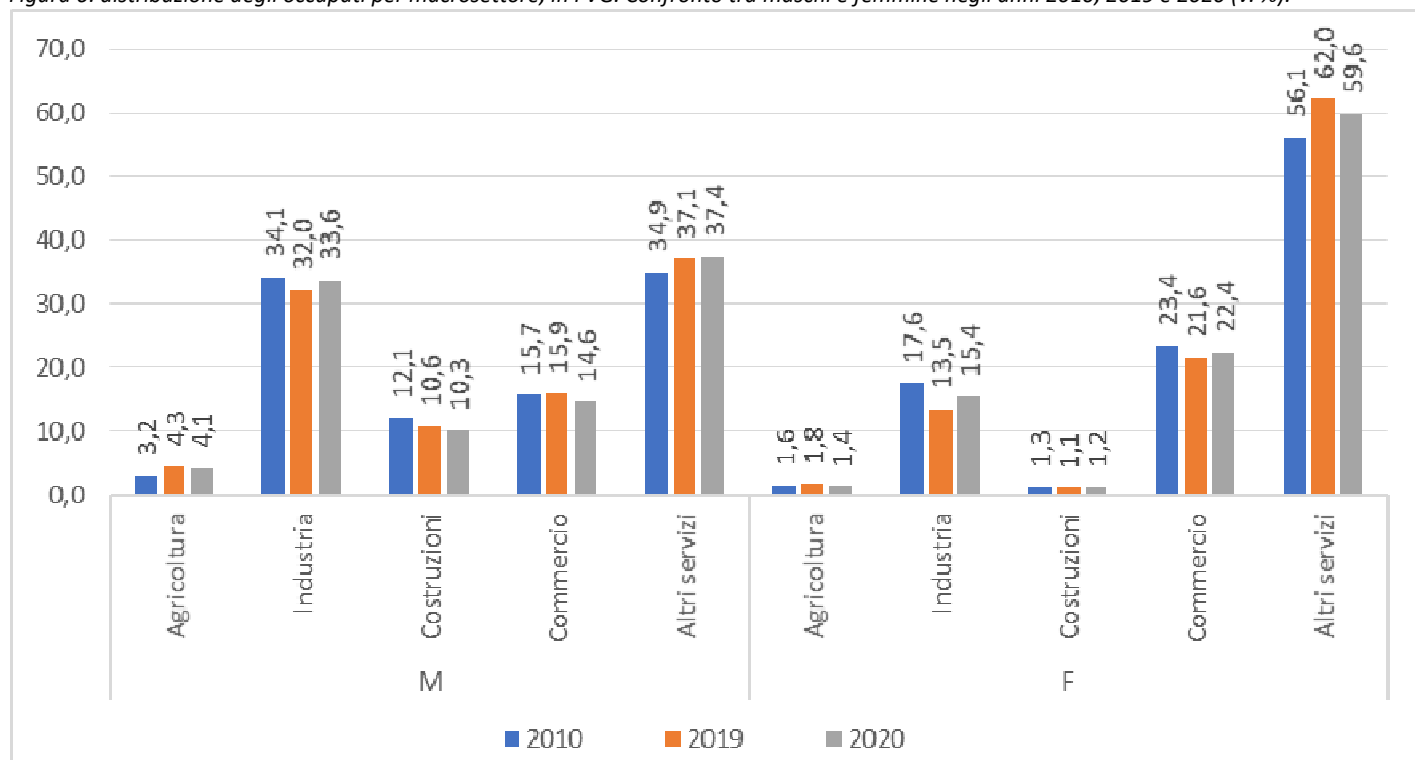
Dal confronto con i dati del 2010 e del 2019 si osserva la trasformazione in atto del mercato del lavoro, con un processo di progressiva perdita di peso del comparto manifatturiero (in termini di addetti) a favore della terziarizzazione, fenomeno che interessa in particolare la componente femminile.

² Si rimanda al sito della Commissione UE: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

³ 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 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.

⁴ 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)).

Figura 6: distribuzione degli occupati per macrosettore, in FVG. Confronto tra maschi e femmine negli anni 2010, 2019 e 2020 (v. %).



Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

Il *tempo parziale* si conferma, nel corso degli anni, una forma di lavoro fortemente connotato “al femminile”, fenomeno che riguarda non solo il Friuli Venezia Giulia (ove l’incidenza è del 34,9%, in aumento nel tempo), ma anche l’area del Nord Est (35,2%) e il contesto nazionale (33,4%). Una forma di orario che solo in parte può essere considerata di tipo “volontaria”.

Per quanto riguarda la componente maschile, l’incidenza del part time è del 6,3% in Friuli Venezia Giulia (aumentata in misura significativa rispetto a dieci anni prima, ma in lieve flessione rispetto al 2019), lievemente inferiore rispetto all’incidenza che si osserva a Nord Est (6,1%), mentre risulta di oltre due punti inferiore al dato nazionale.

Tabella 2: incidenza del part time tra i dipendenti per sesso e area geografica. Confronto tra gli anni: 2010, 2019 e 2020. Val. %.

		2010	2019	2020	var. 2020 su 2010	var. 2020 su 2019
ITA	M	5,0	8,8	8,6	3,6	-0,2
	F	29,5	34,4	33,4	3,9	-1,0
	TOT	15,8	20,4	19,8	4,0	-0,6
N-Est	M	3,8	6,5	6,1	2,3	-0,4
	F	30,1	36,3	35,2	5,1	-1,0
	TOT	16,2	20,7	19,8	3,6	-0,9
FVG	M	3,6	6,5	6,3	2,7	-0,2
	F	32,7	34,5	34,9	2,2	0,4
	TOT	17,3	19,4	19,4	2,1	0,0

Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL

Con riferimento alla *durata dei contratti e alla stabilità dei rapporti di lavoro*, si può osservare come l'occupazione a termine interessi in misura lievemente maggiore la componente femminile. Focalizzando l'attenzione sul contesto regionale, le donne con un contratto a tempo determinato rappresentano il 15,3% (in diminuzione rispetto al dato del 2019, ma in aumento rispetto a dieci anni prima) mentre per gli uomini l'incidenza è pari a 12,2%, in diminuzione rispetto al 2019, ma in aumento rispetto al 2010. I valori si pongono in linea con quanto si osserva anche a Nord Est e a livello nazionale, per quanto il dato italiano evidenzia un'incidenza superiore tra i maschi rispetto al valore regionale.

Tabella 3: *incidenza del tempo determinato tra i dipendenti per sesso e area geografica. Confronto tra gli anni: 2010, 2019 e 2020. Val.%.*

		2010	2019	2020	var. 2020 su 2010	var. 2020 su 2019
ITA	M	11,3	16,7	14,9	3,5	-1,9
	F	14,4	17,3	15,3	1,0	-2,0
	TOT	12,7	17,0	15,1	2,4	-1,9
N-Est	M	10,2	15,2	13,5	3,3	-1,7
	F	13,7	17,9	15,8	2,1	-2,1
	TOT	11,9	16,5	14,6	2,7	-1,9
FVG	M	10,7	15,0	12,2	1,4	-2,8
	F	13,5	17,5	15,3	1,8	-2,2
	TOT	12,0	16,1	13,6	1,6	-2,5

Fonte: *elaborazione su dati Istat-RCFL*

Un ulteriore elemento considerato è il *flusso in entrata e uscita* dal mercato del lavoro regionale, confrontando il 2019 (anno cui fanno riferimento i Rapporti biennali) e il 2020 (segnato dal Covid 19). Si può dunque osservare come nel corso del 2019 il saldo tra assunzioni e cessazioni sia stato positivo sia per i maschi, sia per le femmine, indicando pertanto una dinamicità della domanda di lavoro, mentre nel corso del 2020 si rileva un saldo negativo di 577 unità per i maschi e di 519 per le femmine su cui evidentemente ha influito la pandemia.

Tabella 4: *posizioni lavorative, confronto tra maschi e femmine in FVG negli anni 2019 e 2020. V.a. e var.%*

	2019	2020	Var.%
<i>Assunzioni</i>			
Maschi	119.335	96.092	-19,5%
Femmine	115.388	93.175	-19,3%
<i>Cessazioni</i>			
Maschi	116.094	96.669	-16,7%
Femmine	112.304	93.694	-16,6%
<i>Saldo</i>			
Maschi	3.241	- 577	
Femmine	3.084	-519	

Fonte: *elaborazione su dati OMPL Regione FVG*

Come è stato osservato da recenti analisi relative al contesto nazionale (Villa, 2021) e regionale (OMPL, 2021), la crisi ha avuto un impatto profondo e selettivo, con una prevalenza di assunzioni perse che hanno interessato il terziario tradizionale (attività turistiche, alberghi e ristorazione, commercio al dettaglio), in cui si concentra la componente femminile. Altresì, con riferimento al Friuli Venezia Giulia, la crisi ha interessato specifiche filiere produttive del manifatturiero (metalmecanica e industria del legno), ma per queste ultime, la riduzione delle attività economiche ha interessato in particolare i contratti stagionali-ciclici (*peripheral workers*) che rappresentano una quota limitata degli organici (OMPL, 2021).

La lettura intersecata dei dati relativi alla concentrazione di genere per settore, tipologia di contratto e orario di lavoro, conferma la presenza di "dinamiche insiders-outsiders" (OMPL, 2021) che potrebbero accentuarsi per

effetto delle conseguenze pandemiche. Dalle analisi richiamate, tra gli “insiders” prevalgono i maschi adulti, impiegati in settori innovativi, vocati all’export, inseriti in grandi imprese che (come si vedrà nel Capitolo 2) presentano un’elevata incidenza di tempo indeterminato. Tra gli “outsiders”, ci sono settori lavoratori (con una rilevante incidenza femminile) che, per motivi connessi alla tipologia di mercato in cui operano (servizi alla persona, servizi socio-assistenziali, terziario tradizionale, turismo, agricoltura, alcune professioni poco qualificate nell’industria, manovalanza) presentano un’alta la quota di lavoro temporaneo, maggior diffusione del part-time “involontario”.

La presenza e “consistenza” del fenomeno relativo al “soffitto di cristallo” (cd. “segregazione verticale”) si rileva dall’analisi dei *dipendenti per categoria di inquadramento* dell’Osservatorio Inps sui lavoratori dipendenti e indipendenti⁵: la componente femminile con un inquadramento dirigenziale rappresenta infatti solo il 14,1% del totale e tra i quadri poco più di un quarto (26,4%) è una donna. Per contro, la componente femminile è maggioritaria nel livello impiegatizio (58,5%), mentre incide per poco più di un terzo (34,5%) tra gli operai. Le giovani apprendiste sono il 43,3% del totale e le donne costituiscono il 60,8% degli “altri” contratti. La “fotografia” che si ricava dai dati Inps, e che ritroveremo anche nell’analisi dei dati relativi alle aziende con oltre 100 dipendenti, è di carattere strutturale e rappresenta un indicatore importante del gender gap presente nel mondo del lavoro regionale e nazionale. Un’immagine che non si è modificata in misura sostanziale nel corso dell’ultimo decennio.

Tabella 5: distribuzione per livello di inquadramento e genere, in FVG nel 2019. V.a. e incidenza v..%

	Maschi	Femmine	Totale	% F sul Tot
Dirigenti	1.709	281	1.990	14,1
Quadri	6.318	2.261	8.579	26,4
Impiegati	53.857	75.843	129.700	58,5
Operai	129.837	68.309	198.146	34,5
Apprendisti	7.871	5.999	13.870	43,3
Altro	230	356	586	60,8
Totale	199.822	153.049	352.871	43,4

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.

Le differenze e i divari esistenti nel mercato del lavoro (privato) del Friuli Venezia Giulia sono inoltre evidenti anche per quanto riguarda le retribuzioni. Complessivamente, il *gender pay gap* (relativo al 2019) è pari al 15,4%. Decisamente superiore, tuttavia, è il divario retributivo presente a livello dirigenziale (23,6%), risulta del 13,5% tra i quadri, è pari al 22,0% tra gli impiegati e del 18,4% tra gli operai. Tra gli apprendisti la differenza retributiva si ferma al 5,6%, mentre risulta massima tra coloro che hanno altre tipologie contrattuali (27,7%).

Tabella 6: retribuzione media nel 2019 (euro) full time-52 settimane retribuite, in FVG nel 2019. V.a. e incidenza v. %

	Maschi	Femmine	Totale	Gender gap
	euro	euro	euro	v. %
Dirigenti	149.388	114.086	145.055	23,6
Quadri	68.079	58.887	66.000	13,5
Impiegati	39.400	30.746	35.749	22,0
Operai	27.920	22.789	27.063	18,4
Apprendisti	20.669	19.509	20.295	5,6

⁵ I dati si riferiscono ai lavoratori del settore privato non agricolo ed esclusi i lavoratori domestici.

Altro	78.269	56.613	70.956	27,7
Totale	34.395	29.090	32.956	15,4

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

Nota 1: lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo esclusi i lavoratori domestici. Nota 2: il reddito e' espresso come imponibile previdenziale

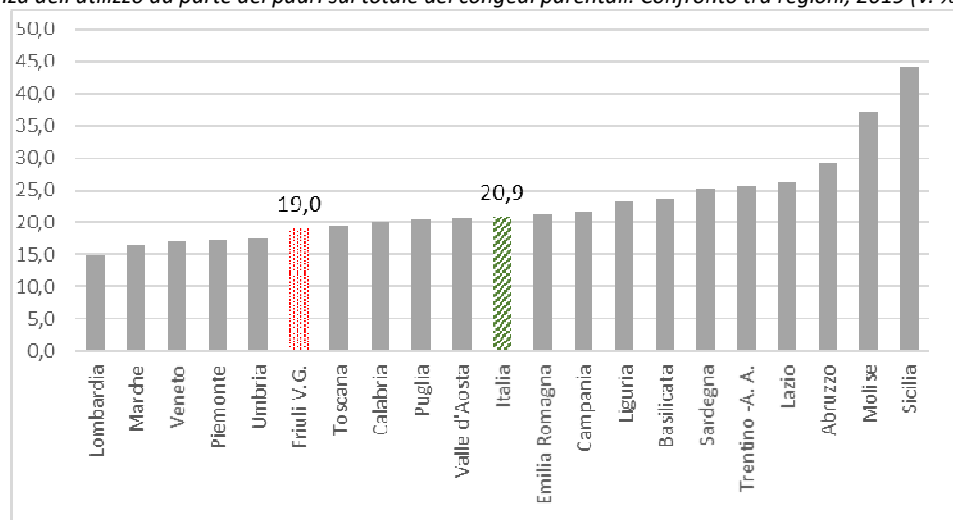
Un'ultima fotografia relativa al contesto riguarda la dimensione della condivisione dei ruoli genitoriali dei lavoratori dipendenti. In particolare, i dati proposti nella Tabella 7 pongono l'attenzione sul cambiamento in atto nel corso di un decennio: rispetto al 2010 il tasso di fecondità (ovvero il numero medio di figli per donna) si riduce e, per il Friuli Venezia Giulia, si porta a 1,25 (da 1,4). Aumenta sia l'età delle madri (da 31,4 anni a 32,2) sia quello dei padri (da 35,2 anni a 35,8). Trasformazione che si pone in linea con quanto si osserva anche a livello nazionale e del Nord Est.

Tabella 7: Tasso di fecondità, età medie delle madri al parto ed età media dei padri alla nascita del figlio, confronto territoriale tra gli anni 2019 e 2020.

	2010			2019		
	TFT	Età media madri al parto	Età media padri alla nascita del figlio	TFT	Età media madri al parto	Età media padri alla nascita del figlio
Friuli Venezia Giulia	1,4	31,4	35,2	1,25	32,2	35,8
Nord-est	1,52	31,3	35,2	1,32	32,1	35,7
Italia	1,46	31,3	35,0	1,27	32,1	35,6

Fonte: elab. su dati STAT

Figura 7: incidenza dell'utilizzo da parte dei padri sul totale dei congedi parentali. Confronto tra regioni, 2019 (v. %).



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

Sempre considerando il dato disponibile più recente, relativo al 2019, appare interessante proporre un'informazione riguardante l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri aventi diritto. Rispetto alla media nazionale (incidenza del 20,9%), il Friuli Venezia Giulia registra un punto percentuale in meno: solo il 19% dei padri ne fa ricorso, ponendo la regione tra le ultime in Italia (seguita da Umbria, Piemonte, Veneto, Marche e Lombardia).

Si tratta di informazioni interessanti poiché le sfide per i prossimi anni, richiamate sia dal PNRR, sia dalla Strategia nazionale per la parità di genere, riguarderanno la capacità di affrontare e mettere a sistema strumenti

di policy attente sia alla questione demografica, sia alle trasformazioni del mercato del lavoro, garantendo e aumentando i livelli di partecipazione femminili. La connessione esistente tra occupabilità e maternità rappresenta infatti uno dei nodi complessi da sciogliere in cui sono coinvolti una molteplicità di stakeholder: pubblici, privati e del terzo settore.

3 Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia: l'analisi dei dati

L'analisi dei rapporti biennali inviati dalle aziende, in continuità con i monitoraggi dei precedenti 6 bienni, ripropone anche per questa edizione una struttura che segue l'ordine della struttura definita a livello ministeriale (Tabella 8). Dunque, dopo la premessa metodologica, si presentano le caratteristiche del panel di riferimento (imprese e addetti monitorati) fornendo una prima fotografia per provincia e settore di attività, e ponendo a confronto la consistenza dei dati raccolti dal monitoraggio con i dati Istat e Inps. Successivamente vengono prese in esame le differenze di genere relative alla distribuzione per settore e livello di inquadramento, per contratto, e per forma di orario. Sono 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 ad aspettative, formazione e divario retributivo. Il capitolo conclusivo, infine, sintetizza i risultati emersi e offre alcune riflessioni sulle potenzialità dello strumento di rilevazione per il contesto regionale.

Tabella 8: quadro strutturale del report (v.a.)

Informazioni richieste			
Anagrafica e nr. Totale dipendenti			
Dipendenti 2018	Entrate/Uscite (trasformazioni + turnover)		Dipendenti 2019
Occupati per livello	Promozioni		Assunzioni
Tipologie Contrattuali	Forme di Orario	Ammortizzatori	Aspettativa, maternità
Turn over	Trasformazioni Contrattuali		Trasformazioni di orario
Formazione: partecipanti e monte ore			
Retribuzioni medie annuali			

Complessivamente, in riferimento al biennio 2018/19 sono pervenuti 231 report, inseriti dalle aziende in un form *on line* predisposto dal Ministero del Lavoro. Si tratta di una novità di rilievo rispetto ai precedenti monitoraggi, che si basavano sull'analisi di documenti cartacei inviati dalle imprese. La digitalizzazione della procedura, attesa da molti anni, ha semplificato la fase di inserimento delle informazioni da parte delle aziende, e ha decisamente migliorato la qualità del dato disponibile, su cui si basa la presente analisi.

3.1 Caratteristiche delle imprese rispondenti

Le aziende che hanno risposto alla rilevazione sono state complessivamente 231⁶, così ripartite per provincia: 101 aziende con sede o unità operativa nel territorio di Udine, 77 unità a Pordenone, 38 casi a Trieste e 15 imprese della provincia di Gorizia. Tali realtà occupano complessivamente 99.865 persone, di cui 37.769 donne (pari al 37,8% del totale). Le imprese di Udine e Gorizia presentano un'incidenza femminile superiore rispetto al valore regionale (rispettivamente pari a 44,1% e 40,2%), le aziende del Pordenonese hanno una quota femminile del 37,6%, mentre nelle aziende di Trieste le donne rappresentano il 24,3%.

Tabella 9: Aziende che hanno inviato il rapporto biennale e numero di occupati, per provincia (31.12.2019). V.a. e incidenza F (v.%)

	Imprese	Occupati			
	N.	M	F	Tot	% F
GO	15	1.972	1.326	3.298	40,2
PN	77	17.208	10.349	27.557	37,6
TS	38	16.533	5.318	21.851	24,3
UD	101	26.383	20.776	47.159	44,1
Totale FVG	231	62.096	37.769	99.865	37,8

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

Il numero di casi validi rappresenta oltre un terzo (68,7%) delle imprese con oltre 100 dipendenti rilevate dall'Osservatorio Imprese dell'Inps⁷, quota in aumento rispetto al dato del 2015 (63,5%). Ciò significa che il panel monitorato può essere considerato significativo rispetto all'universo di riferimento.

Per quanto riguarda gli occupati, i 99.865 dipendenti rilevati attraverso il monitoraggio rappresentano poco meno di un quarto (24,3%) dello stock di dipendenti registrato dall'ISTAT-RCFL per il medesimo anno (2019) e in particolare il 27,9% con riferimento ai maschi e del 20,0% per le femmine.

Tabella 10: Occupati dipendenti delle aziende rispondenti e stock di occupati dipendenti rilevati dalla Rcfl Istat, 2019 (v.a. e v.%)

	M	F	TOT
Dipendenti Report biennale 2018-19(v.a.)	62.096	37.769	99.865
Dipendenti (Istat-RCFL, 2019) (v.a.)	222.786	188.912	411.698
% Dip. Report su tot. dipendenti Istat-Rcfl	27,9	20,0	24,3

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consiglieria Nazionale di parità e Istat-RCFL (2019)

Si tratta dunque di una fotografia che riguarda una porzione del mercato del lavoro regionale. La maggior parte dell'occupazione, infatti, è assorbita dal tessuto di piccole e medie imprese, caratterizzate da tipologie organizzative e gestionali differenti da quelle adottate da imprese di grandi dimensioni. Per questo motivo, nel corso degli anni, era stata proposta l'ipotesi di estendere il monitoraggio anche alle realtà con almeno 50 addetti.

Considerando le aziende monitorate per classe dimensionale, si nota come le realtà con meno di 150 dipendenti siano un terzo del panel (34,2%), quelle con un organico compreso tra 150 e 249 addetti incidono per il 30,7%, mentre le grandi imprese, con oltre 250 dipendenti, costituiscono un quarto del campione (25,1%).

⁶ Il panel è andato progressivamente aumentando: se infatti nel biennio 2004-05 le realtà rispondenti erano 166, nell'ultima rilevazione (biennio 2016-17) avevano raggiunto le 232 unità, ma con 224 casi validi e riferiti al Friuli Venezia Giulia.

⁷ 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).

Tabella 11: Aziende rispondenti che operano in Friuli Venezia Giulia, per classe dimensionale. Anno 2019 (v.a. e v.%)

	Aziende		Occupati		
	v.a.	v.%	Tot	F	F
			v.a.	v.a.	v.%
100-150	79	34,2	9.551	2.811	29,4
150-199	44	19,0	7.453	2.091	28,1
200-249	27	11,7	6.043	2.218	36,7
250-349	23	10,0	6.599	2.144	32,5
350 e oltre	58	25,1	70.219	28.505	40,6
Totale	231	100,0	99.865	37.769	37,8

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

Disaggregando il panel per settore di attività (codice ATECO), si osserva come il settore manifatturiero conti il maggior numero di imprese (124 unità, pari al 53,7% del totale). Il terziario ha un numero di aziende che corrisponde al 41,6% del panel considerato (di cui 36,4% servizi e 5,2% commercio), le attività di fornitura di energia, acqua e smaltimento dei rifiuti rappresentano il 3%, l'agricoltura e costruzioni lo 0,9%.

Dal punto di vista della distribuzione degli addetti, e in linea con quanto emerso nel precedente Capitolo 1, anche nelle imprese monitorate si conferma la *diversa concentrazione di genere per settore*.

Tabella 12: Aziende rispondenti per settore Ateco 2007 (v.a. e distribuzione in v.%), biennio 2018-19. N=231

	N. aziende		Addetti					
	v.a.	v.%	M	F	TOT	M	F	TOT
			v.a.			Distrib. v. %		
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	2	0,9	286	124	410	0,5	0,3	0,4
C Att. Manifatturiere	124	53,7	34.595	9.747	44.342	55,7	25,8	44,4
D Fornit. energia, gas	1	0,4	43	82	125	0,1	0,2	0,1
E Forn. acqua; reti fogn., gest.rif.	6	2,6	733	250	983	1,2	0,7	1,0
F Costruzioni	2	0,9	454	66	520	0,7	0,2	0,5
G Commercio; rip.auto/moto	12	5,2	7.205	4.107	11.312	11,6	10,9	11,3
H Trasporto e magazzinaggio	19	8,2	5.121	848	5.969	8,2	2,2	6,0
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	2	0,9	1.553	1.412	2.965	2,5	3,7	3,0
J Serv. di informaz. e comunic.	8	3,5	1.257	708	1.965	2,0	1,9	2,0
K Attività finanz. e assic.	14	6,1	3.469	3.062	6.531	5,6	8,1	6,5
M Att. Profess., scientif. e tecniche	1	0,4	269	80	349	0,4	0,2	0,3
N Noleggio, serv. alle imprese	19	8,2	4.598	9.700	14.298	7,4	25,7	14,3
O PA e difesa; assic. sociale obblig.	1	0,4	59	81	140	0,1	0,2	0,1
P Istruzione	2	0,9	147	165	312	0,2	0,4	0,3
Q Sanità e assistenza sociale	14	6,1	1.934	7.035	8.969	3,1	18,6	9,0
R Att. artistiche, sport., intratten.	2	0,9	167	145	312	0,3	0,4	0,3
S Altre att. di servizi	2	0,9	206	157	363	0,3	0,4	0,4
Totale	231	100,0	62.096	37.769	99.865	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

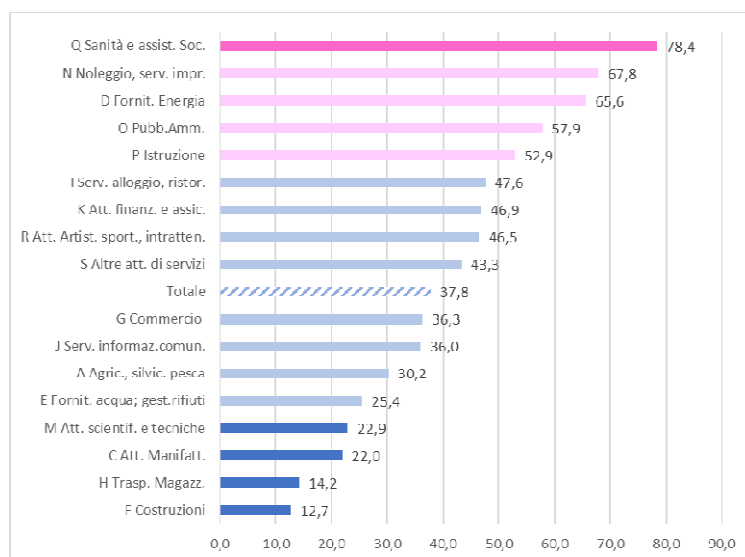
In particolare, gli uomini sono concentrati nel manifatturiero, che da solo assorbe oltre la metà della manodopera del campione (55,7%). Seguono – ma a significativa distanza – il commercio (11,6%), la logistica (8,2%), il settore del noleggio e servizi alle imprese (7,4%), il ramo dell'intermediazione finanziaria e assicurativa (5,6%) e il comparto sociosanitario (3,2%). Per quanto riguarda l'occupazione femminile, il manifatturiero assorbe il 25,8% delle addette. Oltre tre occupate su quattro sono inserite in un'azienda del terziario e in particolare il ramo di attività che incide maggiormente è quello dei "servizi alle imprese" (25,7% sul totale), seguiti dalle aziende operanti nella sanità e assistenza (18,6%), nel commercio (10,7%), il credito-assicurazioni (8,1%), i pubblici esercizi di alloggio e ristorazione (3,7%), la logistica (2,2%) e il settore ICT (1,9%).

3.2 Il fenomeno della segregazione di genere

Tra le informazioni maggiormente interessanti che si possono ricavare dai Rapporti biennali, vi sono quelle relative al fenomeno della cd. “segregazione di genere”, ovvero la concentrazione di uomini o donne in determinati settori o attività (segregazione “orizzontale”⁸ o per livello professionale (cd. “segregazione verticale”). Come anticipato nel precedente Capitolo 1, si tratta di un set di informazioni particolarmente importanti, perché non si limita a fotografare una situazione congiunturale del mercato del lavoro, ma rimanda un’immagine 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-lungo⁹. D’altra parte, è proprio su questi “fattori” che le possono agire le azioni positive previste dal Codice delle pari opportunità. Nel comparto sociosanitario le donne rappresentano il 78,4%, si tratta di un comparto “tradizionalmente” ad elevata femminilizzazione. Nelle aziende operanti nel ramo dei servizi alle imprese (costituito, nel panel di riferimento, da realtà specializzate nelle pulizie) più di due addetti su tre sono donne (67,8%), e nelle realtà che erogano energia la quota è del 65,6%. Le donne rappresentano la maggioranza dell’organico nel comparto pubblico (57,9%) e nella formazione e istruzione (52,9%).

Prevale lievemente la componente maschile nel settore dei pubblici esercizi (47,6%), nel settore creditizio/assicurativo (46,9%), nel ramo di attività connesso allo sport e intrattenimento (46,5%) e nelle “altre attività” (43,3%). Una presenza femminile inferiore al valore medio si riscontra nel commercio (36,3%), nell’ICT (36,0%), in agricoltura (30,0%), nei servizi di erogazione acqua e smaltimento rifiuti (25,4%). Il comparto manifatturiero vede un’incidenza femminile del 22,0%, la logistica rileva il 14,2% di donne e infine in edilizia l’incidenza è pari al 12,7%.

Figura 8: Incidenza femminile sul totale degli occupati, per settore ATECO 2007 al 31.12.2019 (N=231), v. %



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

⁸ Cfr.: Rosti L. (2006). “La segregazione occupazionale in Italia”, in: A Simonazzi (a cura di). *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Roma; Del Re A. (a cura di) (2008), *Manuale di pari opportunità*, Cleup, Padova.

⁹ E’ ormai molto ampia la letteratura sul tema, si rimanda tuttavia 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.).

Per quanto riguarda il fenomeno della *segregazione verticale* (cd. soffitto di cristallo o glass ceiling), il panel presenta un'incidenza femminile a livello dirigenziale pari all'11,4%, tra i quadri raggiunge il 24,0%, tra i profili impiegatizi le donne rappresentano il 39,2% e il 38,8% tra gli operai. Il quadro tende a confermare i dati a fonte Inps precedente osservati ed evidenzia la necessità di elaborare strategie (e azioni positive) efficaci in grado di aumentare in particolare la quota di donne nelle posizioni apicali.

Se infatti la L. 120/11 (cd. "Golfo-Mosca") è riuscita ad intervenire efficacemente sulla composizione dei board delle società partecipate e quotate in borsa, attraverso l'introduzione obbligatoria delle quote di genere (Consob, 2021), per le altre tipologie di impresa la leva può essere quella di un accompagnamento al cambiamento che può avvenire attraverso percorsi di azioni positive rivolti alle aziende e alle parti sociali avvalendosi dei numerosi strumenti disponibili: dalla formazione finanziata a valere sui Fondi Interprofessionali, e sul FSE POR FVG, oppure con opportune sinergie connesse a certificazioni etiche e percorsi di *diversity management* inseriti nel più ampio ambito della sostenibilità aziendale e responsabilità sociale di impresa¹⁰. Un contributo in tal senso potrebbe arrivare – a livello nazionale – dagli interventi previsti dalla Strategia nazionale per la parità di genere, tra cui la certificazione di genere delle aziende.

Tabella 13: Distribuzione degli occupati per livello di inquadramento e genere, al 31.12.2019 (N=231), v.a. e incid. femminile in v. %

	M	F v.a.	Tot	Incidenza
				F v.%
Dirigenti	1.280	165	1.445	11,4
Quadri	3.592	1.133	4.725	24,0
Impiegati	22.611	14.570	37.181	39,2
Operai	34.613	21.901	56.514	38,8
Totale	62.096	37.769	99.865	37,8

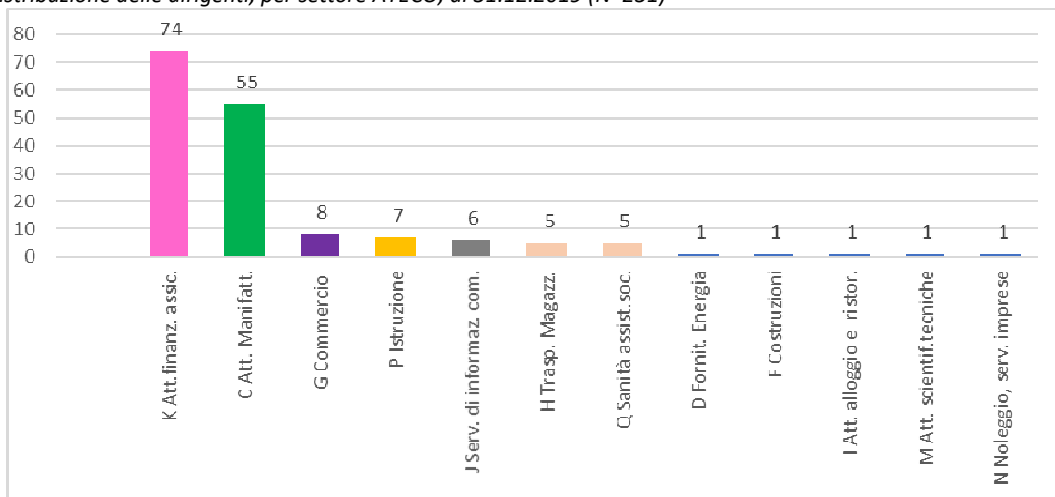
Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità

Soffermandosi ulteriormente sui livelli apicali, e considerando la distribuzione delle 165 dirigenti rilevate dal monitoraggio, si concentrano prevalentemente nel settore finanziario-assicurativo (74 casi, pari al 44% del totale femminile), seguito dal comparto manifatturiero (55 casi). A significativa distanza vi sono il commercio (8 dirigenti), istruzione e formazione (7 donne dirigenti), il settore dell'informazione e comunicazione (con 7 donne apicali). Sono 5 le dirigenti nel comparto logistica e sociosanitario. Vi è una sola dirigente nelle imprese della fornitura di energia, in edilizia, nell'alloggio e ristorazione, nel settore scientifico e tecnologico e nelle imprese connesse ai servizi per le imprese.

Non sono presenti donne tra il top management delle aziende afferenti alla pubblica amministrazione, servizi sportivi e ricreativi, fornitura di acqua e in agricoltura.

¹⁰ In particolare si ricorda il progetto di sistema "PerCoRSI FVG", finanziato dalla Regione Friuli Venezia Giulia attraverso il FSE POR FVG (PS22/15 e PS 86/18) che attraverso due edizioni ha promosso, tra gli altri temi connessi ad Agenda 2030 e alla qualità del lavoro, la conoscenza di modelli e pratiche di diversity management nell'ambito della responsabilità sociale di impresa.

Figura 9: distribuzione delle dirigenti, per settore ATECO, al 31.12.2019 (N=231)



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 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 un rapporto diretto tra livello di femminilizzazione del settore e incidenza di donne nei livelli dirigenziali, evidenziando come sulle opportunità di carriera agiscano fattori quali la cultura organizzativa o le "regole del gioco" interne all'azienda, rispetto ai quali possono essere utili percorsi che accompagnino il management verso un approccio gestionale attento alle prassi ormai ampiamente diffuse di *diversity management* (Alessandrini e Mallen, 2020; Cuomo e Mapelli, 2013).

3.3 Tipologie contrattuali e forme di orario, per genere

Le grandi imprese che hanno compilato il Rapporto biennale presentano un elevato livello di stabilità dell'organico, superiore rispetto a quello registrato dall'Istat-Rcfl per l'intero mercato del lavoro regionale. Complessivamente, infatti, la quota di *lavoratori a termine* è pari al 9,3%.

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 (l'11,5% delle dipendenti ha un tempo determinato) rispetto a quella maschile (7,9%). La quota di apprendisti è pari all'1,8%, con una lieve differenza tra l'incidenza osservata tra i maschi (1,7%) e le femmine (2,1%).

Tabella 14: Addetti per tipologia contrattuale al 31.12.2019 (N=231) v.a. e v.%

	Tempo Indeterm.	Tempo Determ.	Apprend.	Totale
M	56.143	4.913	1.033	62.096
F	32.648	4.329	780	37.769
TOT	88.791	9.242	1.813	99.865
distribuzione per genere (v. %)				
M	90,4	7,9	1,7	100
F	86,4	11,5	2,1	100
TOT	88,9	9,3	1,8	100

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, con marcate differenze tra uomini e donne. Così si osserva in agricoltura, ove il 59,7% delle occupate è a termine, contro il 39,5% dei maschi. Meno ampia appare la differenza nel commercio, in cui si osserva un'incidenza del 12,5% per i maschi e 12,9% per le femmine. Nel ramo connesso alle professioni scientifiche e tecnologiche l'impiego del tempo determinato incide per il 10,8% tra i maschi e per il 16,0% per le femmine; nella logistica si rileva un'incidenza del 7,5% tra i maschi e dell'11,1% per le femmine.

Nel settore ICT la componente maschile registra un'incidenza del 3,1% di contratti a tempo determinato per gli uomini e del 7,1% per le donne. Nel ramo creditizio assicurativo la quota di lavoratori a termine è più contenuta rispetto ad altri settori, ma riguarda più le donne (3,5%) che gli uomini (2,8%). Nel manifatturiero il ricorso ai contratti a termine interessa il 3,4% delle femmine a fronte del 3,1% maschile).

I settori in cui si osserva una maggiore incidenza di tempo determinato per i maschi sono: i servizi connessi all'intrattenimento (il 70,0% dei maschi ha un contratto a termine, a fronte del 30% per le femmine); nei pubblici esercizi (47,2% tra gli uomini a fronte del 46,9% tra le donne), nel settore sociosanitario (24,5% tra i maschi e 18,3% per le femmine). Nelle "altre attività" gli uomini con contratti a termine sono il 16,0%, quota superiore all'incidenza tra le donne (15,3%), in edilizia (7,7% tra i maschi e nessun caso tra le femmine), nella fornitura di energia (4,7% per gli uomini a fronte del 3,7% per le donne), nel trattamento di acqua e gestione rifiuti (9,5% tra i maschi e 8,0% per le femmine).

Tabella 15: Incidenza del tempo determinato per settore e genere al 31.12.2019 (N=231) (v. %)

	Tempo determinato (v.a.)			Incidenza sul totale (v.%)		
	M	F	Tot	M	F	Tot
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	113	74	187	39,5	59,7	45,6
C Att. Manifatturiere	1.075	334	1.409	3,1	3,4	3,2
D Fornit. energia, gas	2	3	5	4,7	3,7	4,0
E Forn. acqua; reti fogn., gest.rif.	70	20	90	9,5	8,0	9,2
F Costruzioni	35	0	35	7,7	0,0	6,7
G Commercio; rip.auto/moto	899	531	1.430	12,5	12,9	12,6
H Trasporto e magazzinaggio	385	94	479	7,5	11,1	8,0
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	733	662	1.395	47,2	46,9	47,0
J Serv. di informaz. e comunic.	47	50	97	3,7	7,1	4,9
K Attività finanz. e assic.	97	107	204	2,8	3,5	3,1
M Att. Profess., scientif. e tecniche	29	13	42	10,8	16,3	12,0
N Noleggio, serv. alle imprese	792	1.074	1.866	17,2	11,1	13,1
O PA e difesa; assic. sociale obblig.	0	1	1	0,0	1,2	0,7
P Istruzione	13	13	26	8,8	7,9	8,3
Q Sanità e assistenza sociale	473	1.285	1.758	24,5	18,3	19,6
R Att. artistiche, sport., intratten.	117	44	161	70,1	30,3	51,6
S Altre att. di servizi	33	24	57	16,0	15,3	15,7
Totale	4.913	4.329	9.242	7,9	11,5	9,3

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 4.510 persone, di cui il 42,2% femmine. L'incidenza femminile sul totale delle stabilizzazioni scende con l'aumentare del livello di inquadramento, infatti rappresentano il 44,2% tra gli operai, il 38,6% tra gli impiegati e il 2,0% tra i quadri. Le due stabilizzazioni avvenute a favore di figure dirigenziali non hanno riguardato donne.

Tabella 16: Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato. Val. ass. e incidenza femminile in v. % al 31.12.2019 (N=231)

	M	F	MF	%F
Dirigenti	12	0	12	0,0
Quadri	6	2	8	25,0
Impiegati	836	526	1.362	38,6
Operai	1.744	1.384	3.128	44,2
Totali	2.598	1.912	4.510	42,4

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

Come già rilevato dall'Istat-Rcfl, il *part time* rappresenta una forma di lavoro ad elevata connotazione femminile. I dati relativi alle aziende con oltre 100 dipendenti confermano e anzi accentuano tale specificità; infatti, se complessivamente un quarto degli addetti (25,2%) ha un orario ridotto, tra le donne questa forma di orario interessa oltre la metà del personale (50,9%) e l'incidenza tra gli uomini risulta pari al 9,5%.

Nel settore del noleggio e servizi alle imprese (che include tra le altre anche le realtà specializzate nelle pulizie) tre quarti dell'organico è *part time* (75,1%), ma con una differenza rilevante tra le femmine (89,0% di orari ridotti) e i maschi (45,8%).

Oltre la metà dell'organico ha un tempo ridotto nelle aziende operanti nei servizi socioassistenziali (55,7%), con una prevalenza tra le donne (57,6% a fronte del 48,8% maschile) e nelle "altre attività (54,5%, con un'incidenza per le donne che è doppia rispetto a quella degli uomini). Significativa è la quota di *part time* del comparto dell'intrattenimento e sport (45,8%, con un'incidenza femminile che è oltre il doppio rispetto al valore maschile), nel commercio (34,4%, ma con un 60% tra le donne e appena il 19,8% per gli uomini). Poco più di quarto dell'organico è *part time* nella ricezione e ristorazione (29,0%, con una differenza contenuta tra uomini e donne), mentre nella pubblica amministrazione l'incidenza è del 24,3%, ma l'incidenza per le donne è del 38,3% contro il 5,1% tra gli uomini. Nell'istruzione e formazione il tempo parziale riguarda il 21,8% dell'organico (e in particolare il 27,9% per le femmine e il 15,0% per i maschi). Su quote inferiori si pongono il ramo finanziario-assicurativo (16,9%, ma con una notevole differenza tra il dato femminile – pari al 31,6% - e quello maschile, pari al 3,8%), nella fornitura di energia (12,0%, anche in questo caso con una differenza rilevante tra il 15,9% femminile e il 4,7% maschile). Limitato è il ricorso al *part time* nelle aziende operanti nella logistica (7,8%, in cui tuttavia una donna su quattro è *part time*, mentre tra gli uomini questa forma di orario interessa solo il 4,8%), nella fornitura di acqua e gestione rifiuti (7,3%, con un 21,6% per le donne e 2,5% per gli uomini), nel settore dell'informatica e comunicazione (7,1%, ma pari al 17,1% per le donne e 1,5% per gli uomini).

Nell'industria il tempo ridotto riguarda il 5,3% del personale, ma con una rilevante differenza tra le donne (19,7%) e gli uomini (1,2%). L'incidenza del tempo ridotto nei servizi scientifici e tecnologici è complessivamente del 5,2% (e in particolare è pari al 7,0% per i maschi e 20,0% per le femmine).

Risulta pari al 3,3% in edilizia (e in particolare è dell'1,3% per i maschi e 16,7% per le femmine), infine il settore che complessivamente ricorre meno al *part time* è l'agricoltura, con un'incidenza di *part timers* sul totale pari al 2,4% (0,7% tra i maschi e 6,5% tra le femmine).

La "questionone" del *part time*, come hanno evidenziato numerose ricerche, consiste in particolare nel fatto che se è involontario e connesso a tempi determinati o bassi livelli di reddito, presenta un alto rischio di "intrappolamento" (*sticky floors*) con scarse prospettive di miglioramento e con una maggiore probabilità di scivolamento verso la categoria dei lavoratori poveri (*working poor*) (Eurofound, 2020).

Tabella 17: Addetti part time per settore. V.a. e incidenza in v.% al 31.12.2019 (N=231)

	Part time (v.a.)			Incidenza sul totale (v.%)		
	M	F	Tot	M	F	Tot
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	2	8	10	0,7	6,5	2,4
C Att. Manifatturiere	427	1.924	2.351	1,2	19,7	5,3
D Fornit. energia, gas	2	13	15	4,7	15,9	12,0
E Forn. acqua; reti fogn., gest.rif.	18	54	72	2,5	21,6	7,3
F Costruzioni	6	11	17	1,3	16,7	3,3
G Commercio; rip.auto/moto	1.427	2.468	3.895	19,8	60,1	34,4
H Trasporto e magazzinaggio	248	220	468	4,8	25,9	7,8
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	397	463	860	25,6	32,8	29,0
J Serv. di informaz. e comunic.	19	121	140	1,5	17,1	7,1
K Attività finanz. e assic.	132	969	1.101	3,8	31,6	16,9
M Att. Profess., scientif. e tecniche	2	16	18	0,7	20,0	5,2
N Noleggio, serv. alle imprese	2.106	8.632	10.738	45,8	89,0	75,1
O PA e difesa; assic. sociale obblig.	3	31	34	5,1	38,3	24,3
P Istruzione	22	46	68	15,0	27,9	21,8
Q Sanità e assistenza sociale	943	4.051	4.994	48,8	57,6	55,7
R Att. artistiche, sport., intratten.	49	94	143	29,3	64,8	45,8
S Altre att. di servizi	80	118	198	38,8	75,2	54,5
Totale	5.883	19.239	25.122	9,5	50,9	25,2

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 osserva la prevalenza del cambiamento verso un orario più lungo, che è pari all'86,8% per i maschi e al 78,8% per le femmine.

Tabella 18: Trasformazioni di orario da part time a full time e da full time a part time. V.a e composizione % al 31.12.2019 (N=231)

	M	F	TOT
Trasformazioni da part time a full time	2.598	1.912	4.510
Trasformazioni da full time a part time	396	515	911
Trasformazioni	2.994	2.427	5.421
Da part time e full time	86,8	78,8	83,2
Da full time a part time	13,2	21,2	16,8
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

3.4 Movimenti di personale: turn over e 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 dal form ministeriale come "entrate", ammontano complessivamente a 16.748 unità per i maschi e 12.973 per le femmine. Disaggregando i volumi per genere e tipologia, tra gli uomini si rileva come le assunzioni rappresentino il 72,8% dei movimenti in entrata, le promozioni incidano per il 21,1%, mentre i passaggi da altra unità o categoria costituiscono rispettivamente il 3,1% e il 2,9%.

Considerando i movimenti in entrata delle donne, le assunzioni pesano per l'84,1% - una quota superiore rispetto a quanto osservato tra gli uomini - mentre le promozioni incidono per l'11,3% (dieci punti in meno

rispetto a quanto rilevato tra i maschi). I passaggi da altra unità o categoria costituiscono rispettivamente il 3,2% e l'1,4%.

Tabella 19: Entrate. Assunzioni, promozioni, passaggi ad altra unità e categoria. Val. ass. e val. % al 31.12.2019 (N=231)

	M	F	Totale	M	F	Totale
Assunzioni	12.198	10.912	23.110	72,8	84,1	77,8
Promozioni	3.539	1.472	5.011	21,1	11,3	16,9
Passaggi da altra unità	520	409	929	3,1	3,2	3,1
Passaggi da altra categ.	491	180	671	2,9	1,4	2,3
Totale	16.748	12.973	29.721	100,0	100,0	100,0

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

Le cessazioni rappresentano il 94,2% delle uscite maschili e il 96,7% di quelle femminili. La categoria si articola in più motivazioni, articolate secondo quanto previste la normativa.

Quella prevalente è, per entrambi i generi, la scadenza di contratto (55,4% per i maschi e 52,5% per le donne), seguita dalle dimissioni del lavoratore (casistica che rappresenta il 24,5% per gli uomini e il 26,0% per le donne). Per le donne il "motivo oggettivo" rappresenta la terza casistica (e incide per il 10,7%) mentre per i maschi la terza causa di cessazione è il pensionamento (3,0%), seguito dal motivo oggettivo (2,9%).

Tabella 20: Uscite. Cessazioni, passaggi da altre unità e categorie Val. ass. e val. % al 31.12.2019 (N=231)

	M	F	TOT	M	F	TOT
Cessazioni	15.700	12.481	28.181	94,2	96,7	95,3
di cui:						
<i>Lic. Collettivo</i>	250	198	448	1,5	1,5	1,5
<i>Giusta causa</i>	273	158	431	1,6	1,2	1,5
<i>Mot. Oggettivo</i>	480	1.377	1.857	2,9	10,7	6,3
<i>Mot. Soggettivo</i>	67	61	128	0,4	0,5	0,4
<i>Dimissioni</i>	4.091	3.359	7.450	24,5	26,0	25,2
<i>Decesso</i>	65	21	86	0,4	0,2	0,3
<i>Consensuale</i>	116	50	166	0,7	0,4	0,6
<i>Cessazione</i>	9	11	20	0,1	0,1	0,1
<i>Pensionamento/Prepens.</i>	494	98	592	3,0	0,8	2,0
<i>Scadenza</i>	9.237	6.776	16.013	55,4	52,5	54,1
<i>Altro</i>	618	372	990	3,7	2,9	3,3
Uscita verso altra unità	529	258	787	3,2	2,0	2,7
Uscita verso altra categ.	440	173	613	2,6	1,3	2,1
Totale	16.669	12.912	29.581	100,0	100,0	100,0

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

L'insieme delle aspettative di cui hanno fruito gli addetti nel corso dell'anno sono state complessivamente 2.765 e nel 56,7% dei casi (pari a 1.568) sono stati utilizzati dalla componente femminile.

Sul totale delle aspettative, inoltre, si osserva come la quota complessiva utilizzata per motivi connessi alla genitorialità sia pari al 30,4% (841 casi in valore assoluto) e in particolare è pari al 5,2% per i padri e del 34,4% per le madri.

Tra le donne il congedo di maternità prevale sulle altre tipologie di aspettativa tra i quadri (il 78,1% dei congedi è infatti per maternità), tra le impiegate (68,5%), per led dirigenti risulta pari a un terzo dei congedi e per i profili operai è del 21,3%.

Tra gli uomini, il congedo genitoriale rappresenta il 27,6% dei congedi fruiti dagli operai, è pari al 22,3% tra gli impiegati, costituisce il 14,3% per i quadri mentre nessun dirigente ha utilizzato questa forma di congedo.

Tabella 21 *Aspettativa, per tipologia, genere e inquadramento professionale, al 31.12.2019. V.a. e incidenza femminile N=231*

Aspettativa	Aspettativa			Aspettativa maternità			% maternità su totale aspettative		
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Dirigenti	11	6	17	-	2	2	0,0	33,3	11,8
Quadri	35	32	67	5	25	30	14,3	78,1	44,8
Impiegati	395	394	789	88	270	358	22,3	68,5	45,4
Operai	756	1.136	1.892	209	242	451	27,6	21,3	23,8
Totale	1.197	1.568	2.765	302	539	841	25,2	34,4	30,4

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

3.5 I percorsi formativi

La formazione rappresenta una delle leve di sviluppo e innovazione delle imprese e negli ultimi anni sono aumentate le opportunità offerte alle imprese per aggiornare le competenze della propria forza lavoro. Oltre alla formazione obbligatoria (per es. sulla sicurezza, per il conseguimento di patentini o certificazioni), si pensi infatti alla possibilità di fruire dei Fondi interprofessionali, ma anche alla possibilità di aggiornamento offerte da case produttrici e fornitrici di impianti, macchinari o prodotti specifici, oltre che al mercato privato.

Appare dunque interessante analizzare, attraverso la sezione dedicata nel form ministeriale, quale sia il ricorso alla formazione da parte delle imprese con oltre 100 addetti.

Complessivamente, risultano 138.506 lavoratori, di cui il 37,1% donne, per un totale di monte/ore formativo pari a 1.134.368 ore, pari a una media di 8,2 ore/allievo. In particolare, per i maschi il rapporto è di 8,9 ore/allievo e per le donne è di 7,5 ore/allieva.

Poiché un lavoratore può avere partecipato a più di un corso, il numero di partecipanti risulta superiore al numero di lavoratori, con una media di 1,4 partecipazioni sia per i maschi, sia per le femmine.

Tabella 22: *Partecipanti, rapporto tra partecipanti/occupati, al 31.12.2019 (N =231)*

	Partecipanti				Rapporto Partecipanti/Occupati		
	M	F	Tot	%F	M	F	Tot
Dirigenti	1.790	398	2.188	18,2	1,4	2,4	1,5
Quadri	14.784	5.931	20.715	28,6	4,1	5,2	4,4
Impiegati	42.708	30.359	73.067	41,5	1,9	2,1	2,0
Operai	27.876	14.660	42.536	34,5	0,8	0,7	0,8
Totale	87.158	51.348	138.506	37,1	1,4	1,4	1,4

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

Solo a livello dirigenziale si rileva un rapporto ore /allievo superiore per la componente maschile (10,1 ore a fronte delle 8,4 registrate per gli uomini). In tutti gli altri livelli i maschi presentano un numero di ore/allievo superiore e in particolare tra i quadri le ore/allievo sono 7 per i maschi e 6,1 per le femmine, per gli impiegati si rilevano 8,2 ore/allievo contro le 6,4 ore/allieva. Infine, nei profili operai gli uomini hanno fruito di 11,1 ore annue mentre le donne hanno frequentato attività formative per 8,4 ore.

Tabella 23: Ore di formazione, rapporto tra ore/partecipanti. V.a., al 31.12.2019 (N =231)

	M	F	Tot	M	F	Tot
	v.a. in ore			v.%		
Dirigenti	15.117	4.020	19.137	8,4	10,1	8,7
Quadri	102.946	35.921	138.867	7,0	6,1	6,7
Impiegati	348.209	195.475	543.684	8,2	6,4	7,4
Operai	309.245	123.435	432.680	11,1	8,4	10,2
Totale	775.517	358.851	1.134.368	8,9	7,0	8,2

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

3.6 Il divario retributivo tra uomini e donne

L'ultima sezione del form ministeriale chiede alle aziende di indicare il monte retributivo annuo per livello di inquadramento di quadri, impiegati e operai. Si tratta di un'informazione importante, per quanto vada interpretata con una serie di attenzioni dovute determinate dal fatto che la struttura della scheda ministeriale non consente di estrapolare i valori relativi al part time (che si è visto essere molto presente per quanto riguarda la componente femminile), inoltre alcune aziende applicano più contratti CCNL. Infine, per quanto riguarda i dirigenti, sono indicate le classi retributive, che non consentono elaborazioni di dettaglio.

La fotografia che si può ricavare appare dunque "sfuocata" e va considerata come indicatore molto "grezzo" (unadjusted form). Pur con queste premesse, tuttavia, si è comunque ritenuto significativo considerare il dato che emerge, in quanto rappresenta una delle poche informazioni disponibili a livello regionale relativa ai divari retributivi nelle imprese con oltre 100 dipendenti. Complessivamente, il livello retributivo degli uomini è di 35.885,85 euro all'anno, quello delle donne risulta di 26.385,85. Il divario è dunque del 26,5%. I gender gap più marcati si osservano nel settore dell'intrattenimento, nella logistica, nella fornitura di energia, nei servizi alle imprese e in agricoltura. Si tratta di settori in cui la quota di part time femminile è particolarmente elevata.

Tabella 24:Retribuzione per settore e genere, al 31.12.2019. V.ass. e importi in euro. (N=321)

	M	F	Gender gap
	Val. in euro		v.%
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	23.093,64	17.134,62	25,8
C Att. Manifatturiere	33.887,14	27.586,40	18,6
D Fornit. energia, gas, vapore aria condiz.	39.897,79	22.322,20	44,1
E Fornit. acqua; reti fognarie, gestione rifiuti	29.010,86	27.026,41	6,8
F Costruzioni	37.639,88	29.707,12	21,1
G Commercio ingrosso e dettaglio; rip.auto/moto	30.330,94	25.045,10	17,4
H Trasporto e magazzinaggio	63.974,57	27.162,33	57,5
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	12.233,46	10.567,05	13,6
J Serv. di informaz. e comunic.	38.501,63	32.093,89	16,6
K Attività finanz. e assic.	47.467,85	38.625,55	18,6
M Att. professionali, scientif. e tecniche	35.660,19	31.802,21	10,8
N Noleggio, ag. viaggio, serv. alle imprese	21.470,76	15.220,89	29,1
O Ammin. Pubblica e difesa; assic. sociale obblig.	31.882,86	35.718,09	12,0
P Istruzione	24.409,43	22.209,36	9,0
Q Sanità e assistenza sociale	21.847,84	18.909,21	13,5
R Att. artistiche, sport., di intrattenim.	221.836,07	8.708,30	96,1
S Altre atti. di servizi	23.667,43	20.386,62	13,9
Totale complessivo	35.885,85	26.385,85	26,5

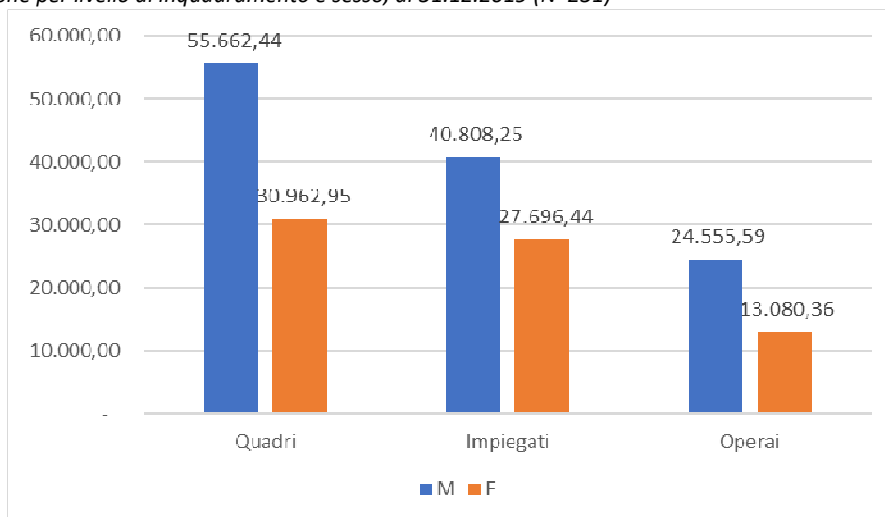
Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Ufficio Consigliera Nazionale di parità

Confrontando le retribuzioni per livello, si osserva un *gender gap* particolarmente marcato tra i quadri: se gli uomini percepiscono in media 55.662,44euro/anno, le colleghe raggiungono una retribuzione di 30.962,95.

Tra i profili impiegatizi gli uomini ricevono 40.808,25 euro/anno a fronte del dato femminile pari a 27.696,44. Infine, tra gli operai la retribuzione maschile è di 24.555,59 euro, mentre quella femminile è di 13.080,36 euro all'anno.

Come già evidenziato in precedenza, si sottolinea anche in questo caso il fatto che l'analisi non ha potuto scorporare i part time dai tempi pieni.

Figura 10: retribuzione per livello di inquadramento e sesso, al 31.12.2019 (N=231)



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

Si riporta infine un quadro d'insieme relativo alle figure apicali. Considerato che il form ministeriale consente di indicare, per ciascun dirigente, la classe retributiva, si può osservare da un lato che la distribuzione maschile concentra il 72,5% dei dirigenti nello scaglione inferiore, ma il 12,0% rientra nello scaglione più elevato. Con riferimento alla componente femminile, l'incidenza dello scaglione minimo è dell'84%, mentre la quota di dirigenti inserite nello scaglione più elevato raggiunge il 7,3%, dunque oltre 4 punti percentuali in meno rispetto a quanto osservato tra i maschi.

Un ulteriore elemento di riflessione si ricava osservando quale sia l'incidenza femminile per scaglione. Considerato che le donne dirigenti sono l'11% del totale, si può notare che la consistenza di questo gruppo sia maggiore nella classe retributiva più bassa (15% di donne) e rappresenti il 6,9% nella classe immediatamente superiore. Nello scaglione compreso tra 22mila e 28mila euro, le donne sono il 7,5%, mentre nella classe retributiva più alta la quota femminile raggiunge il 7,8%.

Tabella 25: Retribuzione dei dirigenti per scaglione AL 31.12.2019. V. ass. e importi in euro. (N=321)

	Minimo	Massimo	M	F	MF	M	F	MF	Incid. F
	Val. in euro								
Scaglione 4	28.519.089,74	34.426.289,24	154	12	166	12,0	7,3	11,4	7,8
Scaglione 3	22.611.765,22	28.518.964,74	53	4	57	4,1	2,4	39,4	7,5
Scaglione 2	16.704.440,68	22.611.640,22	145	10	155	11,3	6,1	10,7	6,9
Scaglione 1	14.053.044,00	19.960.368,56	928	139	1.067	72,5	84,2	73,3	15,0
Totale	37.682.342,12	14.053.044,00	1.280	165	1.445	100,0	100,0	100,0	11,4%

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 precondizione 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.

4 Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Friuli Venezia Giulia. Relazione illustrativa Anno 2019 dell'Ispettorato del Lavoro.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro è un'Agenzia istituita nel 2015 e, attraverso i propri Uffici distribuiti capillarmente sul territorio (ITL), 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. Esercita e pianifica la *vigilanza* sul rispetto della normativa in materia di lavoro e assicurazioni sociali obbligatorie (INPS e INAIL), coordinandosi con le ASL, per le tematiche che riguardano la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Costituisce, inoltre, il punto di riferimento per l'*informazione*, l'*interpretazione* e l'*applicazione* della normativa in materia di lavoro, previdenza sociale. Condivide con le Regioni analogo competenza in materia di sicurezza del lavoro, con riferimento a specifici settori. Per assicurare una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori, che si trovano in particolari situazioni, rilascia *autorizzazioni*, *abilitazioni* e *certificazioni*. Svolge anche diverse *procedure conciliative* finalizzate alla risoluzione delle controversie tra dipendenti e datori di lavoro oltre che ad agevolare le stesse relazioni sindacali. Si rende garante della legalità, difendendo le aziende regolari dalla concorrenza sleale generata da quelle aziende che adottano comportamenti illeciti.

Nel dettaglio e a titolo riepilogativo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro:

- esercita la vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel limite delle competenze attribuite al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- svolge gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali, occupandosi delle caratteristiche dei vari cicli produttivi al fine di poter stabilire la tariffa dei premi;
- emette circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, nonché direttive operative al personale ispettivo, previo parere conforme del MLPS;
- in armonia alle direttive del Ministro del Lavoro fa proposte inerenti gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche e ne monitora la loro realizzazione;
- svolge attività di prevenzione e promozione della legalità volte al contrasto del lavoro sommerso e irregolare;
- nel settore dei trasporti su strada svolge e coordina l'attività di vigilanza sui rapporti di lavoro;
- esegue studi ed effettua analisi con riferimento ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e alla mappatura dei rischi;
- si occupa di tutte le ulteriori attività che vengono ad esso demandate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS);
- riferisce informazioni utili allo svolgimento delle attività istituzionali e alla programmazione del MLPS, dell'INPS e dell'INAIL.

In particolare, per la materia affrontata nel presente documento, gli Uffici dell'Ispettorato intervengono per prevenire o contrastare le ipotesi di discriminazione in vari momenti e in diverse attività di propria competenza. Infatti, i comportamenti discriminatori sul lavoro sono spesso purtroppo frutto di una mancata conoscenza di quali siano i diritti e i doveri a cui ciascuna delle due parti è tenuta nell'instaurazione, nello svolgimento e nella risoluzione di un rapporto di lavoro.

E' poco diffusa, infatti, l'informazione sugli strumenti che permettono di garantire le pari opportunità e la parità di trattamento tra uomini e donne o sulle misure che possono essere applicate per permettere la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Vi è addirittura ancora una scarsa conoscenza di quanto preveda la normativa sulla tutela della maternità e, ancor meno, di quanto sia previsto a tutela della paternità. Tutto ciò si

traduce in una vera disinformazione sulla differenza tra i comportamenti “solitamente” adottati nel mondo del lavoro, spesso scorretti, e quelli che invece sono conformi alla legge e alla contrattazione collettiva che, per quanto possa apparire paradossale, permettono un miglior svolgimento del rapporto di lavoro a vantaggio di ambo le parti.

Proprio al fine di divulgare la conoscenza della normativa vigente e di arginare i comportamenti inappropriati, l'Ispettorato promuove iniziative finalizzate alla tutela della legalità con 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, anche in attuazione del Protocollo d'intesa tra l'INL e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità del 2018 e di quello tra l'IIL di Venezia e la Consigliera di Parità per la Regione Friuli Venezia Giulia del 2019.

Le informazioni vengono fornite non solo all'URP, ma anche attraverso gli appositi sportelli digitali o telefonici. In questo modo è possibile prevenire l'insorgere di comportamenti discriminatori dovuti ad una mancata conoscenza degli obblighi di legge e/o all'inconsapevolezza dei propri diritti. Nel caso, invece, in cui tali comportamenti siano già stati attuati, l'Ispettorato può individuare ipotesi conciliative per eliminarli e soddisfare così le esigenze delle parti. L'Ispettorato 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.

All'Ispettorato del Lavoro compete altresì esaminare le condizioni di rischio presenti sul luogo di lavoro durante la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, quando il datore di lavoro presenta l'istanza per il rilascio di un provvedimento di interdizione della lavoratrice dal lavoro o di adibizione della stessa a mansioni confacenti. Anche in questa fase possono emergere fattispecie discriminatorie. Può accadere che il datore di lavoro addirittura non trasmetta la domanda perché non ritiene che la gravidanza o il puerperio giustifichino l'assenza dal lavoro o il mutamento delle mansioni a cui è adibita la dipendente. In tali casi la lavoratrice può richiedere direttamente di provvedere all'Ufficio, che potrà operare anche attraverso i propri ispettori.

La discriminazione emerge talvolta al termine del rapporto di lavoro, quando l'Ispettorato trasmette le istanze di dimissioni attraverso l'apposito portale, venendo a conoscenza delle ragioni alla base della decisione. Nel caso di giusta causa, l'Ufficio si accerta che tale motivazione sia suffragata da idonea documentazione, in caso contrario - laddove sussistano violazioni di legge o del contratto collettivo - la parte è sollecitata a presentare una richiesta di intervento che sarà presa in carico dal servizio ispettivo. Il fenomeno discriminatorio è ancora più frequente quando le dimissioni sono presentate entro un anno dal matrimonio o entro i tre anni di vita del bambino. Proprio per questo, il nostro ordinamento richiede all'Ispettorato un'attenzione particolare nell'analizzare la genuinità dell'intenzione delle/dei lavoratrici/tori.

L'esistenza di fattispecie discriminatorie emerge pure durante l'accesso ispettivo, che può essere promosso dalle lavoratrici o direttamente dalla Consigliera di Parità, che è venuta a conoscenza di tali circostanze nell'ambito delle proprie competenze istituzionali. Durante l'accertamento, l'Ispettorato del Lavoro, in collaborazione con le/i Consigliere/i di parità rileva gli eventuali squilibri nella posizione 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.

Un altro punto di osservazione si realizza con l'analisi della situazione occupazionale delle aziende con più di 100 dipendenti, che devono presentare periodicamente uno specifico monitoraggio, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006. Il presente rapporto ha l'intento di illustrare le informazioni relative alle convalide rilasciate dagli Ispettorati Territoriali alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per gli effetti di cui all' art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001.

L'Ispettorato fornisce, a chi presenta le dimissioni, tutte le informazioni circa la normativa a tutela della maternità e della paternità, avvalendosi della modulistica fornita dall'INL. Verificata la conoscenza del/la lavoratore/trice sui diritti riconosciuti, provvede a verificare se esistano ipotesi discriminatorie ed invita la parte, in tal caso, 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 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.

A tal proposito, si ricorda che la risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate durante il periodo di gravidanza e nei primi tre anni del figlio acquistano efficacia soltanto successivamente al rilascio del succitato provvedimento da parte dell'INL. Ciò ha la finalità di accertare l'autenticità della volontà dimissionaria onde garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi.

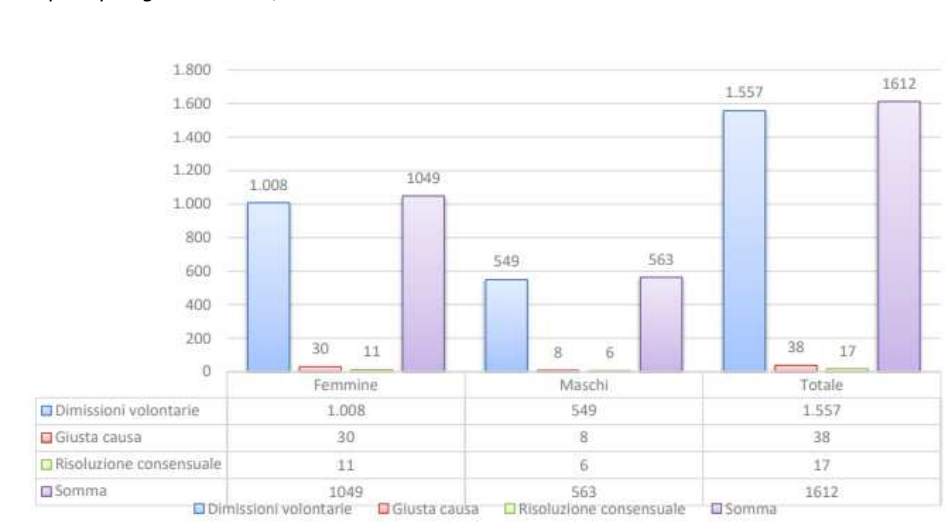
In particolare, il comma 4 dell'art. 55 D.Lgs. 151/2001 prevede che *“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre 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”*. Le convalide vengono rilasciate, precisamente, dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro competenti (per la Regione Friuli-Venezia Giulia, gli Ispettorati Territoriali di Udine-Pordenone e di Trieste-Gorizia). Grazie alla collaborazione tra l'Ispettorato Nazionale del lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, annualmente viene scattata la fotografia dell'andamento di tali istituti. I dati di seguito analizzati sono stati estratti dall'apposito applicativo informatico utilizzato a livello nazionale per la rilevazione automatizzata degli elementi statistici relativi ai citati provvedimenti.

Nel corso dell'anno 2019 il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello regionale è risultato pari a n. 1.612 (su un totale nazionale pari a n. 51.558). Sul totale nazionale, i provvedimenti adottati con riferimento a questa Regione sono dunque stati il 3,13%. Il dato regionale del 2019 risulta in crescita del 4,5% circa rispetto a quello rilevato nel 2018, pari a n. 1.543 (aumento che si aggiunge a quello verificatosi nel 2018, pari al 30% rispetto al 2017).

Come per gli anni precedenti, le convalide sono riferite prevalentemente alle dimissioni pari a n. 1.595, (corrispondenti al 99% del totale) di cui n. 1.557 per dimissioni volontarie e n. 38 per giusta causa. Le risoluzioni consensuali, in numero molto limitato, pari a n. 17, costituiscono un valore del tutto residuale se confrontato con il totale (1%).

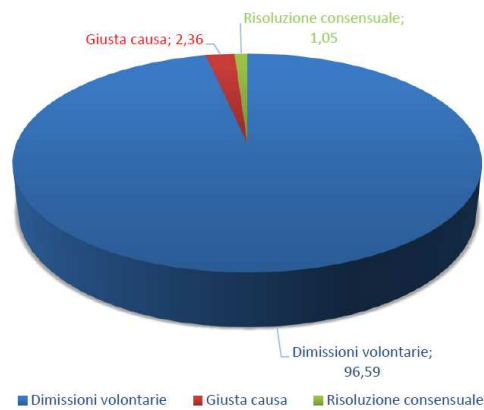
Le proiezioni regionali sono sostanzialmente in linea con quelle nazionali ove si registrano convalide riferite principalmente alle dimissioni volontarie e per giusta causa (pari a n. 50.674).

Figura 11: Dimissioni per tipologia di recesso, val.ass.



Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

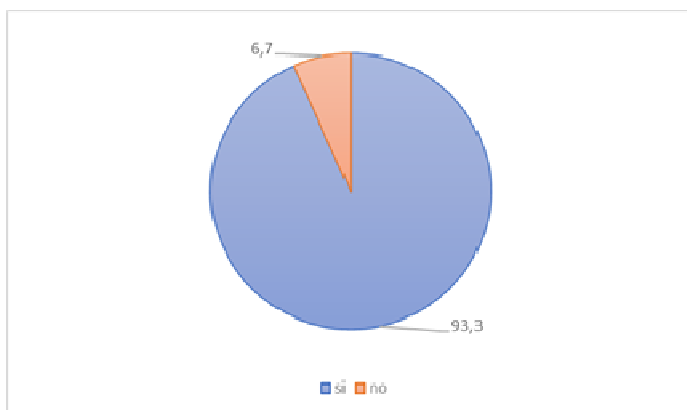
Figura 12: Dimissioni per tipologia di recesso, val.%



Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Le risoluzioni consensuali vanno lette unitamente all'altro dato rilevante che nella grande maggioranza dei casi le lavoratrici e i lavoratori interessati (pari al 93,3% del totale) non hanno ricevuto incentivi all'esodo. Tali incentivi, infatti, costituiscono una sollecitazione e remunerazione, mediante una vera e propria controprestazione, del consenso del lavoratore alla risoluzione anticipata del rapporto (Cass. Civ., Sez. Lav., Ord. n. 10602 del 4.6.2020).

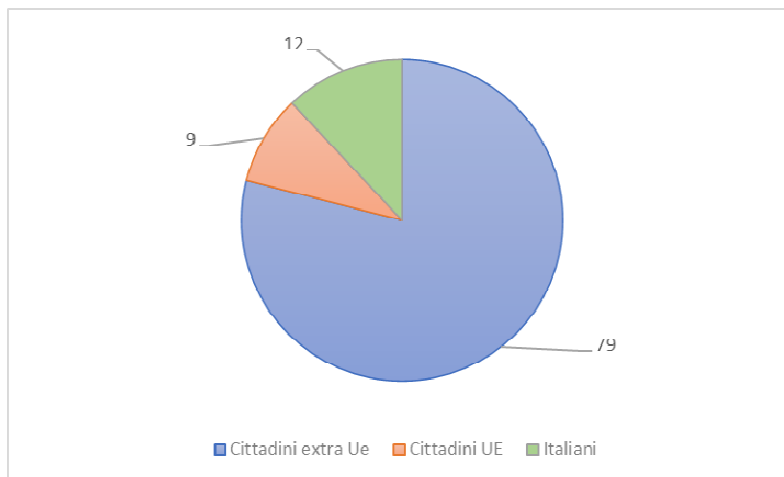
Figura 13: Incentivi all'esodo e quota di percettori, val.%



Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convalidate ha interessato soggetti di nazionalità italiana, pari a n. 1.280, che costituiscono il 79,5% circa del totale. Le lavoratrici/lavoratori extracomunitari che hanno richiesto ed ottenuto la convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali sono stati n. 193, pari al 12% del totale (a livello nazionale n. 5.428, cioè il 10% del totale). Più contenuto risulta il numero dei cittadini comunitari pari a n. 139 e corrispondente all'8,5% circa del totale. Le percentuali, confrontate con quelle dell'anno precedente, dimostrano che l'impatto delle convalide di dimissioni presentate da lavoratrici e lavoratori extra UE (in numero pressoché pari fra donne e uomini: 97 per le prime, 96 per i secondi) è rimasto costante rispetto all'anno precedente, mentre aumenta la percentuale sul totale delle dimissioni presentate da cittadini comunitari e diminuiscono leggermente quelle convalidate per cittadini italiani.

Figura 14: dimissioni per cittadinanza, val.%

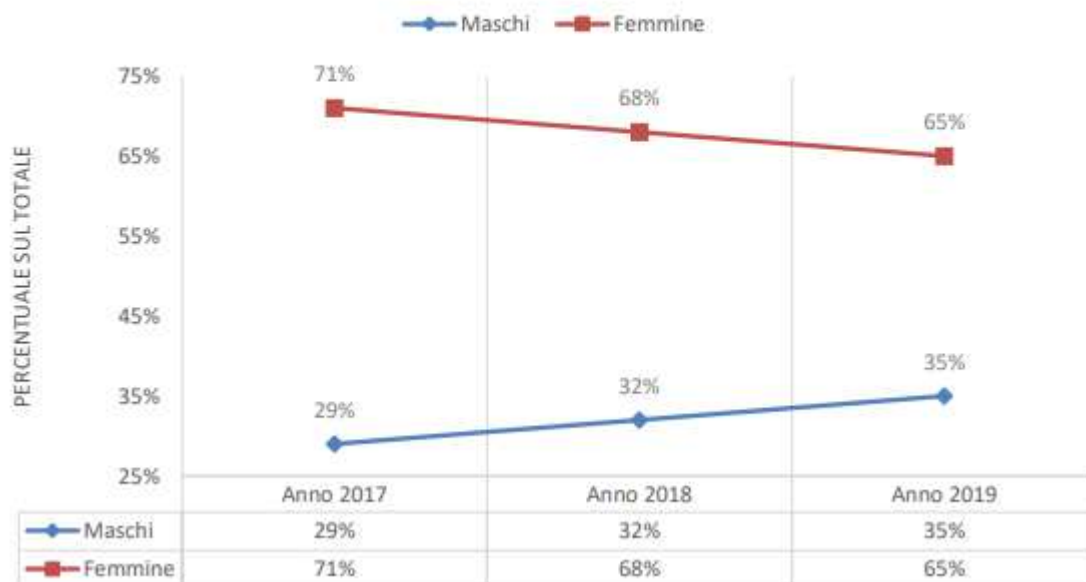


Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Nel 2019 le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno interessato in misura predominante le lavoratrici madri, a cui sono riferiti n. 1.049 provvedimenti, pari al 65% dei casi, dato sostanzialmente equivalente, in termini assoluti, a quello del 2018. Le convalide relative ai lavoratori padri sono pari a n. 563; permane una notevole differenza rispetto alle convalide riferite alle lavoratrici madri, ma il valore si rileva in aumento

anche per il 2019, sia in termini assoluti che in termini percentuali (dal 2017 i provvedimenti riferiti ai lavoratori padri sono passati dal 29 al 35% del totale).

Figura 15: dimissioni per genere, variazioni negli anni 2017-19, val. %



Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Grazie alla nuova procedura informatizzata, sono state diversamente dettagliate le fasce di età dei lavoratori/delle lavoratrici. Al riguardo, è stato possibile osservare, nella regione Friuli Venezia Giulia, una particolare concentrazione dei provvedimenti con riferimento alla fascia di età da “maggiore di 34 fino a 44 anni”, pari a n. 642. Si osserva che, con riguardo alla nazionalità delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, i provvedimenti si collocano maggiormente in tale fascia di età solo relativamente agli italiani. Per le lavoratrici madri e i lavoratori padri provenienti da altri Paesi comunitari e da Paesi extracomunitari la fascia di età maggiormente interessata è quella “maggiore di 29 fino a 34 anni” (con 57 convalide su 139 totali relative a tali lavoratrici/lavoratori per i Paesi UE, e 65 convalide su 193 totali per lavoratrici/lavoratori di Paesi extra UE).

Si osserva inoltre che, avuto riguardo esclusivamente alle lavoratrici madri extracomunitarie, la fascia di età con incidenza maggiore di tali provvedimenti è quella “maggiore di 24 fino a 29 anni” (con 35 convalide su 97 totali, pari al 36% circa; per le italiane le convalide in tale fascia sono state 193 su 866, cioè il 22,3% circa, mentre per le lavoratrici comunitarie 22 su 86, il 25,6% circa).

Ciò sta ad indicare, con ogni evidenza, una minore età media delle madri di origine extra UE, che hanno figli più precocemente rispetto alle loro omologhe comunitarie.

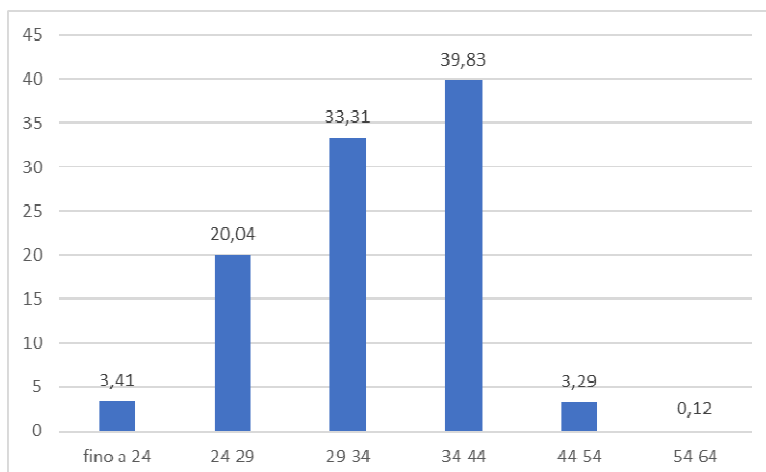
Tabella 26: dimissioni per classe di età, genere e provenienza. Anno 2019, val. ass.

Età lavoratore/trice	Femmine			Maschi			Maschi e Femmine
	Paesi extra EU	Italia	Paesi EU	Paesi extra EU	Italia	Paesi EU	Totale complessivo
fino a 24	5	30	2	8	9	1	55
da più di 24 a 29	35	193	22	18	47	8	323

da più di 29 a 34	32	298	34	33	117	23	537
da più di 34 a 44	25	334	27	30	207	19	642
da più di 44 a 54	-	11	1	7	32	2	53
da più di 54 a 64	-	-	-	-	2	-	2
Totale	97	866	86	96	414	53	1.612

Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Figura 16: dimissioni per fasce di età, distribuzione in val. %



Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Inoltre, anche nel 2019, è confermato il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convalidate e anzianità di servizio medio-bassa delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri interessati.

A livello regionale:

- n. 855 (nel 2018 827) si riferiscono a soggetti con anzianità di servizio “fino a 3 anni”;
- n.567 casi (nel 2018 546) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità “da oltre 3 a 10 anni”;
- n. 147 (nel 2018 125) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità “da oltre 10 a 15 anni”;
- n. 34 (nel 2018 38) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità “da oltre 15 a 20 anni”;
- n. 9 (nel 2018 7) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità “oltre 20 anni”.

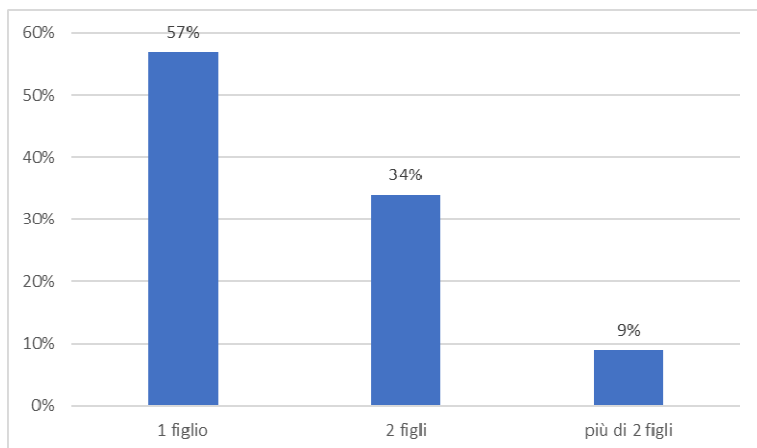
Figura 17: dimissioni per genere e anzianità di servizio. Anno 2019, val. ass.



Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

In questa regione, i soggetti interessati hanno prevalentemente un solo figlio o sono in attesa del primo (pari a n. 923) e rappresentano oltre la metà del totale (circa al 57%). Comunque, significativa è anche la percentuale di dimissionari con due figli (n. 551, pari circa al 34%). I figli dei soggetti della presente analisi (tra già nati e nascituri) sono complessivamente n. 2490.

Figura 18: dimissioni per numero di figli. Anno 2019, val. %



Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori, si osserva che nella grande maggioranza dei casi le dimissioni non riguardano lavoratrici in gravidanza (solo 8 sono i figli nascituri, pari allo 0,3% del totale), ma figli già nati.

Tabella 27: dimissioni per classe di età, genere e provenienza. Anno 2019, val. ass.

Fascia età figli	Nr. figli
Nascituro/a	8
Fino a 1 anno	898
Da 1 a 3 anni	905

Oltre 3 anni	678
n.d.	1
Totale	2.490

Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si segnala il passaggio ad altra azienda, specificando che tale motivazione non è strettamente connessa a difficoltà di conciliazione della vita lavorativa e familiare (n. 725 casi); è l'ipotesi prevalente in quanto riguarda la grande maggioranza dei lavoratori padri dimissionari, mentre è solo al terzo posto tra le causali addotte dalle lavoratrici madri dimissionarie, tra le quali prevalgono invece le difficoltà a conciliare il lavoro con l'accudimento della prole, per ragioni legate all'azienda o ai servizi di cura disponibili. Se ci fosse più ampia disponibilità di questi ultimi servizi, le dimissioni di lavoratrici madri verrebbero meno in circa un terzo delle ipotesi (tale motivazione è stata infatti indicata in 419 casi su 1.284, anche se, come si dirà poco oltre, questi numeri andrebbero filtrati considerando che talvolta sono state addotte più ragioni per un unico recesso). Tra le causali delle dimissioni complessivamente convalidate, di entrambi i sessi, risalta al secondo posto l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di accudimento della prole per ragioni legate ai servizi di cura (n. 426 in totale per madri e padri lavoratori), pari a circa il 23% delle motivazioni. Relativamente alle motivazioni connesse alla situazione dell'azienda di appartenenza (n. 440, in netto aumento sull'anno precedente, pari a circa il 24% del totale delle motivazioni), le 11 cause di recesso storicamente possono essere ricondotte all'organizzazione ed alle condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole, a ragioni concernenti l'orario di lavoro (per mancata modifica degli orari lavorativi o per mancata concessione del part time), alla distanza dal luogo di lavoro, al cambiamento della sede o, infine, al mutamento delle mansioni.

Inoltre, sempre riconducibili alle motivazioni del recesso, si riportano di seguito le altre voci:

- Cambio di residenza/modifica distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge (n. 61);
- "Trasferimento dell'azienda" (n. 3);
- "Altro" (voce generica nella quale confluiscono n. 210 fattispecie di convalida).

In merito alle motivazioni di cui sopra, si sottolinea che, come accennato, mentre le lavoratrici madri individuano come principali cause della cessazione le "ragioni legate all'azienda dove lavoro" (n. 420) e le "ragioni legate ai servizi di cura" (n. 419), per un totale di 839 recessi legati a difficoltà nella conciliazione di lavoro e ruolo materno, i lavoratori padri primariamente lasciano il lavoro per "passaggio ad altra azienda" (n. 447), presumibilmente per migliorare le condizioni di lavoro e non per cause strettamente connesse all'accudimento della prole.

Il numero totale delle motivazioni è superiore a quello delle dimissioni convalidate nell'anno (1.865 contro 1.612), come avvenuto anche nell'anno precedente; ciò è evidentemente dovuto al fatto che, in alcuni casi, per un medesimo recesso è stata fornita più di una motivazione.

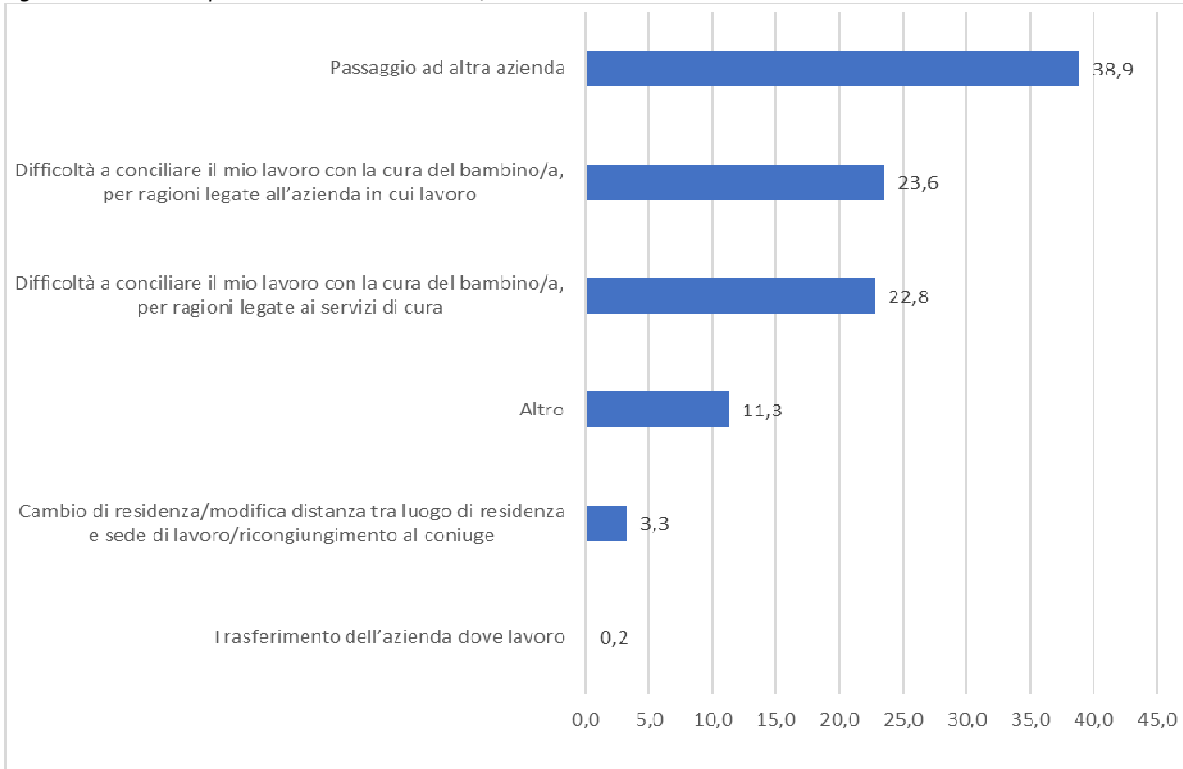
Tabella 28: dimissioni per motivazione. Anno 2019, val. ass.

Motivazioni recesso	TOT	M	F
Cambio di residenza/modifica distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge	61	17	44
Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a, per ragioni legate ai servizi di cura	426	7	419
Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a, per ragioni legate all'azienda in cui lavoro	440	20	420
Passaggio ad altra azienda	725	447	278

Trasferimento dell'azienda dove lavoro	3	2	1
Altro	210	88	122
Totale	1.895	581	1.284

Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Figura 19: dimissioni per motivazione. Anno 2019, val. %

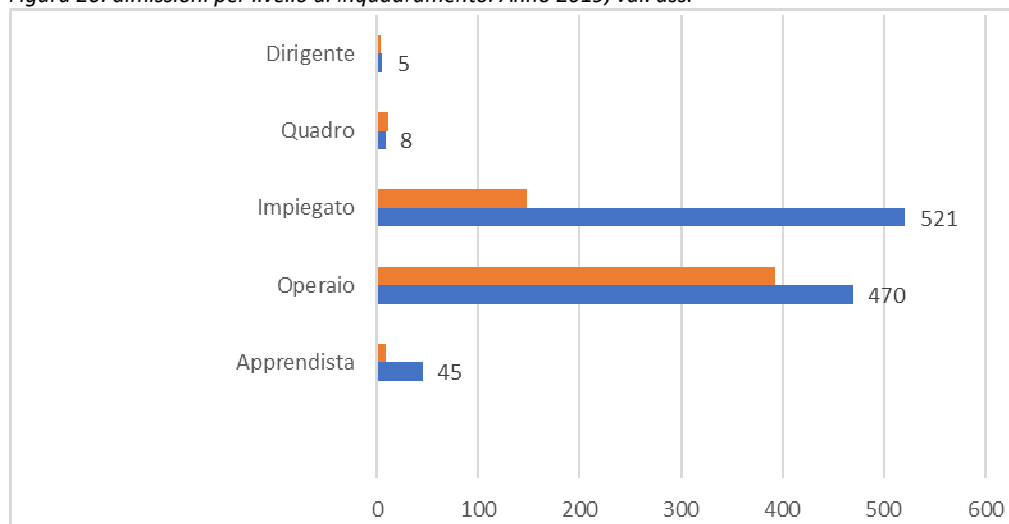


Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

A decorrere dall'anno 2017 è stato valorizzato il dato concernente l'eventuale richiesta di part time o flessibilità da parte dei lavoratori interessati alle convalide e l'accoglimento di tali istanze da parte dell'azienda. Nella regione Friuli Venezia Giulia emerge che, a fronte di n. 111 richieste, la flessibilità è stata concessa in n. 23 casi (circa 1/5 del totale, con un apprezzabile aumento rispetto all'anno 2018, anche se si tratta ancora di una concessione infrequente). Questa rappresentazione potrebbe suggerire una reale difficoltà di conciliare la vita familiare con il lavoro a tempo pieno.

In merito alle qualifiche di inquadramento dei lavoratori interessati, si evidenzia che, nella maggior parte dei casi, si tratta di operai (n. 863) e impiegati (n. 669); nell'ambito del genere maschile prevale il profilo professionale di operaio, mentre per le donne quello di impiegata. A seguire troviamo apprendisti (n. 53), quadri (n. 19) e dirigenti (n. 8).

Figura 20: dimissioni per livello di inquadramento. Anno 2019, val. ass.



Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Il settore produttivo maggiormente interessato dalle convalide è il terziario (n. 1.170, pari al 73% circa del totale delle convalide), tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile; rilevanti anche i dati relativi all'industria (n. 342 corrispondenti al 21% circa del totale) e all'edilizia (n. 75, pari a poco meno del 5%, riferibile in misura prevalente agli uomini). Il settore dell'agricoltura è quello meno investito dal fenomeno (n. 12 casi, inferiore all'1%). In 13 casi non è stato possibile risalire al settore merceologico di riferimento.

Tabella 29: dimissioni per settore ATECO. Anno 2019, val. ass.

	F	M	Tot
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	5	7	12
C Att. Manifatturiere	146	196	342
D Fornit. energia, gas	2	1	3
E Forn. acqua; reti fogn., gest.rif.	2	7	9
F Costruzioni	17	58	75
G Commercio; rip.auto/moto	166	45	211
H Trasporto e magazzinaggio	17	43	60
I Att. servizi di alloggio e di ristor.	187	32	219
J Serv. di informaz. e comunic.	28	8	36
K Attività finanz. e assic.	22	12	34
L Servizi Immobiliari	7	1	8
M Att. Profess., scientif. e tecniche	64	22	86
N Noleggio, serv. alle imprese	105	94	199
O PA e difesa; assic. sociale obbligh.	3	0	3
P Istruzione	17	2	19
Q Sanità e assistenza sociale	150	23	173
R Att. artistiche, sport., intratten.	12	4	16
S Altre att. di servizi	70	4	74
T Famiglie, convivenze come datori di lavoro	20	0	20
n.d.	9	4	13
Totale	1.049	563	1612

Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

Interessante anche il dato che riguarda le dimensioni delle imprese coinvolte dalle richieste di dimissioni da convalidare da parte dell'Ispettorato del Lavoro. Sulla base dei dati acquisiti a sistema in relazione alla grandezza aziendale - dato tuttavia indisponibile nella gran parte dei casi (961 casi su 1.612) - i provvedimenti rilasciati dagli Ispettorati territoriali hanno prevalentemente riguardato, nel 2019, le grandi imprese (oltre 250 dipendenti) con 412 convalide.

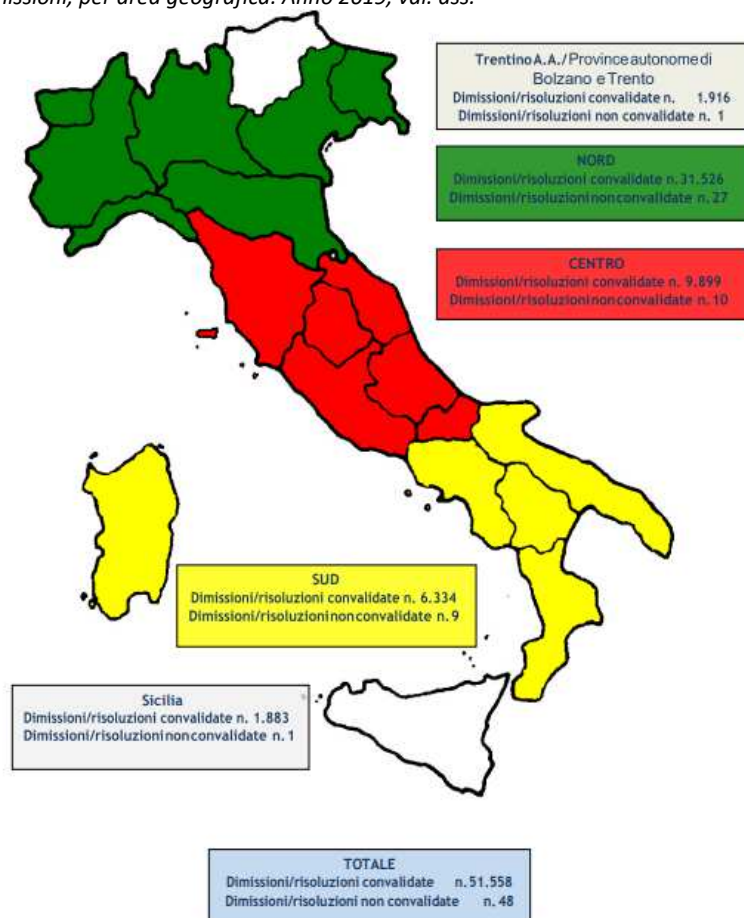
Le convalide riguardanti lavoratrici madri/lavoratori padri occupati presso le:

- medie imprese (da 50 a 249 dipendenti) sono state 127;
- piccole imprese (tra 10 a 49 dipendenti) sono state 87;
- microimprese (da 0 a 9 dipendenti) sono state 25.

Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale Vigilanza, è possibile affermare che, pure per il 2019, vi è uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale e il differente tasso di occupazione che caratterizza le diverse aree del Paese:

- nel Nord Italia sono state rilevate n. 33.442 convalide, pari a circa il 65% del totale (a fronte di n. 31.691 nel 2018, quando erano circa il 64%);
- nel Centro le convalide sono state pari a n. 9.899, rappresentando oltre il 19% del totale (a fronte di n. 9.055 nel 2018, pari ad oltre il 18%);
- nel Sud si sono registrate solo n. 8.217 convalide, che costituiscono quasi il 16% del totale (a fronte di n. 8.705 nel 2018, pari a quasi il 18%).

Figura 21: convalida delle dimissioni, per area geografica. Anno 2019, val. ass.



Fonte: Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est, 2019

4.1 Conclusioni Relazione Ispettorato del Lavoro

Le attività illustrate nella presente relazione mostrano come le funzioni attribuite all'Ispettorato del Lavoro siano sinergiche a quelle delle/dei Consigliere/i di Parità, cooperando, in tale ambito, al contrasto alle discriminazioni cui possono essere soggetti le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in un periodo particolarmente sensibile della propria vita professionale e familiare. In tale contesto, si fa presente che, a fronte di n. 48 mancate convalide su tutto il territorio nazionale, in Friuli Venezia Giulia se ne è registrata solo una per il 2019. Pare presumibile ritenere una buona conoscenza dei diritti e degli istituti legati alla condizione di genitore lavoratore. Sembra inoltre, in base ai medesimi dati, che le imprese del territorio preso in esame solitamente non abusino di indebite pressioni sui lavoratori che si trovano in un periodo sensibile dal punto di vista familiare per indurli ad abbandonare il posto di lavoro.

Proprio nell'anno 2019, il 18 gennaio, è stato sottoscritto tra l'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Venezia e la Consigliera regionale di parità un Protocollo d'intesa 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 i lavoratori e le aziende potranno rivolgersi agli sportelli presenti in ogni ex capoluogo di provincia ed essere messi in contatto con i soggetti istituzionali più appropriati al caso che li vede coinvolti. Deve inoltre aggiungersi che gli Ispettorati sono impegnati a comunicare tempestivamente alla Consigliera eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, venute alla luce durante le ispezioni o nei colloqui con gli utenti agli sportelli. Gli stessi provvedono ad informare gli interessati, in caso di convalida di dimissioni di lavoratrici e lavoratori 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.

Si fa presente che gli IITTL trasmettono le informazioni alle Consigliere provinciali di parità in merito agli squilibri tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso dei controlli. Gli Ispettorati Territoriali del Lavoro e le/i consigliere/i di parità, infine, cooperano anche nell'assicurare la predisposizione, da parte dei datori di lavoro che vi sono tenuti per legge, del rapporto sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna).

Tale norma prevede che le aziende che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Questo 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 dagli uffici dell'Ispettorato territoriale del lavoro, ad adempiere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano specifiche sanzioni, e nelle ipotesi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

A titolo informativo si specifica che il rapporto attualmente viene trasmesso dai datori di lavoro tramite una piattaforma telematica gestita dal Ministero del Lavoro - Consigliera Nazionale di Parità. Questa organizzazione favorisce una stretta collaborazione tra Ispettorati del Lavoro e Consigliere/i di Parità nel contrasto alle discriminazioni tra uomo e donna nei luoghi di lavoro.

5. Conclusioni monitoraggio biennale.

Il monitoraggio biennale rappresenta da oltre un decennio un'importante opportunità di analisi, sia per la Consigliera di parità, sia per chi opera nel mercato del lavoro, offrendo la possibilità di osservare con una prospettiva di genere un panel di grandi imprese attive nel sistema regionale. Si tratta infatti di informazioni importanti per le Consigliere di parità che, come prevede l'art. 15 comma 1 del D.Lgs. 198/06 sono chiamate a intraprendere ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche in un'ottica di promozione di interventi e progetti di azioni positive volte a rimuovere quegli ostacoli che ancora esistono nel cammino verso la parità. Favorire una maggiore attenzione alle politiche di parità nei contesti aziendali rientra pienamente in queste previsioni normative.

L'analisi relativa al mercato del lavoro regionale in ottica di genere ha permesso di fare luce sulle principali criticità e gender gap che caratterizzano strutturalmente la partecipazione femminile al mercato del lavoro: minori tassi 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, le 231 imprese con oltre 100 dipendenti che hanno ottemperato l'obbligo di legge, hanno confermato la presenza di queste criticità. 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. Ed è su tali "stratificazioni" che si innestano le crisi ed i relativi impatti.

D'altra parte, dal rapporto si colgono anche alcuni segnali di cambiamento positivo (per esempio nell'utilizzo dei congedi da parte dei padri) che meritano attenzione e supporto.

Volendo tratteggiare gli elementi più salienti emersi dall'analisi, si evidenziano in particolare:

Fenomeno della cd. *segregazione orizzontale*: nel comparto sociosanitario le donne rappresentano il 78,4%, si tratta di un comparto "tradizionalmente" ad elevata femminilizzazione. Nelle aziende operanti nel ramo dei servizi alle imprese (costituito, nel panel di riferimento, da realtà specializzate nelle pulizie) più di due addetti su tre sono donne (67,8%), e nelle realtà che erogano energia la quota è del 65,6%. Le donne rappresentano la maggioranza dell'organico nel comparto pubblico (57,9%) e nella realtà private della formazione e istruzione (52,9%). D'altra parte, la presenza di donne risulta minoritaria nei settori connessi alla ricerca scientifica e tecnologica (22,9%), nel manifatturiero (22,0%), nella logistica (14,2%) e in edilizia (12,7%). Una distribuzione sui cui influiscono una molteplicità di fattori, molti dei quali di natura culturale, rispetto ai quali le Consigliere di parità possono agire con azioni positive e progettualità che favoriscano l'emersione e il contrasto degli stereotipi di genere connessi al mondo del lavoro e presenti sia tra gli adulti, sia tra le giovani generazioni.

Presenza di soffitti di cristallo (cd. *segregazione verticale*): le informazioni raccolte attraverso il form confermano i dati a fonte INPS, evidenziando dunque l'esistenza di un soffitto di cristallo. Lo squilibrio di genere nei livelli apicali si osserva considerando l'incidenza femminile tra i dirigenti: risulta pari all'11,4%. Tra i quadri raggiunge il 24,0%, tra i profili impiegatizi le donne rappresentano il 39,2% e il 38,8% tra gli operai. Uno scenario che evidenzia la necessità di elaborare strategie (e azioni positive) efficaci in grado di aumentare in particolare la quota di donne nelle posizioni apicali.

Il part time si conferma sempre di più una "questione femminile": per quanto riguarda l'orario di lavoro, il tempo parziale continua a confermarsi appannaggio della forza lavoro femminile, e – considerati i settori in cui raggiunge percentuali elevate – si può ritenere abbia forma involontaria. Rispetto al dato medio rilevato nel 2019 dall'Istat (pari al 34,5% per le femmine e 6,5% per i maschi), tra le imprese monitorate la quota di

lavoratrici a tempo ridotto raggiunge il 50,9% e l'incidenza tra gli uomini è del 9,5%. Vi sono tuttavia differenze significative tra settori di attività: i livelli massimi si rilevano nel settore dei servizi alle imprese (pulizie), in cui tre quarti dell'organico è part time (75,1%), ma con una differenza rilevante tra le femmine (89,0% di orari ridotti) e i maschi (45,8%). Oltre la metà dell'organico ha un tempo ridotto nei servizi socioassistenziali (55,7%), con una prevalenza tra le donne (57,6% a fronte del 48,8% maschile). Nel commercio, infine, si osserva un ricorso al part time per il 19,8% dei maschi e del 60% tra le femmine.

I contratti a termine interessano maschi e femmine: il panel di imprese considerato presenta un livello di stabilità superiore rispetto ai dati Istat, sia per la componente maschile, sia per quella femminile. In particolare, sono a tempo determinato l'11,5% delle donne e il 9,3% degli uomini. Si rilevano tuttavia significative differenze tra settori: particolarmente elevata è l'incidenza in quelli caratterizzati da stagionalità (agricoltura, in cui il tempo determinato pesa per il 39,3% nei maschi e per il 59,7% per le femmine), nella ristorazione e ricezione l'incidenza è del 47,2% per i maschi e del 46,9% per le femmine. Il comparto sociosanitario registra il 24,5% di tempi determinati tra gli uomini e 18,3% per le donne. L'ambito della ricerca ricorre al tempo determinato per il 10,8% dei maschi e il 16,3% delle femmine. Nel commercio la quota, per maschi e femmine, è di alcuni decimi di punto superiore al 12%.

Avanti (piano) verso la condivisione dei ruoli genitoriali: un elemento interessante di cambiamento si rileva in riferimento alla richiesta di aspettative. Nel 56,7% dei casi la domanda è pervenuta da una donna, ma si tratta di un'incidenza inferiore rispetto a quanto si è rilevato nei precedenti rapporti, inoltre, sul totale delle aspettative, la quota connessi alla genitorialità è del 5,2% per i padri e del 34,4% per le madri. Anche in questo caso i dati risultano superiori rispetto al passato e si possono leggere parallelamente ai dati forniti dall'Inps sulla diffusione dei congedi parentali tra i padri (che, per il 2019, risultavano pari al 19%, al di sotto della media nazionale).

Meno formazione, meno opportunità (per le donne): considerata l'importanza che ha ormai assunto la formazione continua quale leva di sviluppo e competitività per le imprese, ma anche come strumento di politica attiva del lavoro per rafforzare l'occupabilità delle persone, si è osservato con particolare attenzione il quadro fornito dalle grandi imprese, contesti organizzativi in cui potrebbe essere più semplice – rispetto alle piccole e medie realtà - organizzare ed erogare percorsi di aggiornamento per il personale. Sul totale dei formati, le donne rappresentano il 37,1% (dato sovrapponibile con la quota di donne occupate). Interessante è l'informazione sul rapporto ore/allievo: a livello dirigenziale la componente femminile registra un dato superiore ai maschi (10,1 ore a fronte delle 8,4 registrate per gli uomini) e può essere interpretato come un segnale di forte investimento da parte delle (poche) donne che hanno superato il soffitto di cristallo.

Il gender pay gap: la punta dell'iceberg? Complessivamente, il livello retributivo degli uomini è di 35.885,85 euro all'anno, quello delle donne risulta di 26.385,85. Il divario è dunque del 26,5%.

I gender gap più marcati si osservano nel settore dell'intrattenimento, nella logistica, nella fornitura di energia, nei servizi alle imprese e in agricoltura. Si tratta di settori in cui la quota di part time femminile è particolarmente elevata. Confrontando le retribuzioni per livello, si osserva un *gender gap* particolarmente marcato tra i quadri: se gli uomini percepiscono in media 55.662,44euro/anno, le colleghe raggiungono una retribuzione di 30.962,95. Tra i profili impiegatizi gli uomini ricevono 40.808,25 euro/anno a fronte del dato femminile pari a 27.696,44. Infine, tra gli operai la retribuzione maschile è di 24.555,59 euro, mentre quella femminile è di 13.080,36 euro all'anno. Considerato che le donne dirigenti sono l'11% del totale, si può notare che la consistenza di questo gruppo sia maggiore nella classe retributiva più bassa (15% di donne), rappresenti il 6,9% nella classe immediatamente superiore. Nello scaglione compreso tra 22mila e 28mila euro le donne sono il 7,5%, mentre nella classe retributiva più alta la quota femminile raggiunge il 7,8%.

Il divario retributivo (*gender pay gap*) appare come risultato di un mix di variabili tra loro correlate, determinati non solo da scelte organizzative aziendali, ma anche dal settore economico di riferimento, oppure dalla necessità di chiedere permessi per la conciliazione (con conseguente impatto sui tassi di assenza cui spesso è legato il premio di risultato). L'indicazione che si può trarre dal dato economico è quella di una necessità di

prendere in considerazione non solo l'azienda come elemento singolo, ma analizzarla come parte di un sistema, in modo tale da cercare di ricomporre le molteplici cause che stanno alla base e continuano a mantenere un mercato del lavoro in cui la parità è ancora lontana.

A cura della Consigliera Regionale di Parità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, *Anna Limpido*

Si ringraziano:

Le Aziende che hanno partecipato alla rilevazione

Supporto alle elaborazioni ed analisi dati: *Chiara Cristini*

Elaborazioni ed analisi dati dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est (Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto): Direttore *Stefano Marconi*

Elaborazioni ed analisi dati dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est (Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto): *Sabrina Gaeta, Luca Falchi*

Consigliera Nazionale di Parità: *Francesca Bagni Cipriani*

Consigliera Nazionale di Parità supplente: *Serenella Molendini*

La Rete del Friuli Venezia Giulia delle Consigliere di Area Vasta: *Teresa Dennetta* (provincia di Udine), *Francesca Premier* (provincia di Gorizia), *Sara Marchi* (provincia di Pordenone), *Laura Di Pinto* (provincia di Trieste)

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia:

Direttore *Nicola Manfren*

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia, servizio coordinamento politiche per la famiglia della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia: *Elisa Marzinotto, Marina Rebec*

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia, struttura stabile coordinamento delle attività di comunicazione istituzionale della direzione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia: *Alessandra Picciolo, Susanna Tosolin*

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia, affari amministrativi, giuridici, generali e contratti della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia: *Maurizio Milani*

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia, osservatorio, sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia: *Carlos Corvino*

Presidenza della Regione, Ufficio di Gabinetto, coordinamento della comunicazione e promozione istituzionale: *Michela Negro*

Si autorizza la riproduzione parziale del testo, tabelle e grafici ai fini non commerciali e con citazione della fonte.