

02/20 **iReport**

PARTECIPAZIONE E OCCUPAZIONE FEMMINILE
NEL MERCATO DEL LAVORO DEL FVG

iReport

INIZIATIVE E OCCUPAZIONE FEMMINILE
E MERCATO DEL LAVORO DEL FVG

02/20

**Sede legale e
amministrativa:**

Udine
Via Manzini, 35-41
tel. 0432 505479
fax 0432 513363

Sedi operative:

Udine
Viale Ungheria, 22
tel. 0432 505479
fax 0432 513363

Trieste
Via G. Vidali, 1
tel. 040 3220746
fax 040 3225171

www.iresfvg.org
info@iresfvg.org
fb/iresfvgimpresasociale
twitter/@iresfvg



PARTECIPAZIONE E OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL MERCATO DEL LAVORO DEL FVG

Le principali trasformazioni demografiche e l'impatto sulla popolazione in età attiva

Il Friuli Venezia Giulia si caratterizza per essere una delle **regioni più anziane d'Italia**, con un tasso di natalità in costante riduzione e una progressiva diminuzione delle persone in età lavorativa, anche per l'attenuazione dell'effetto positivo dei saldi migratori [Istat, 2019a].

L'effetto di queste dinamiche osservate nel corso del decennio 2009-18 è evidente nella **distribuzione per età della popolazione residente** in FVG a inizio 2019: la classe 0-14 anni costituisce il 12,0% (12,7% tra i maschi e 11,4% tra le femmine), quella in età lavorativa (15-64 anni) incide per il 61,8% (e in particolare il 64,2% tra gli uomini e il 59,6% per le donne), mentre gli over 65enni sono oltre un quarto della popolazione totale (26,2%), con un'incidenza superiore tra le femmine (29,0%) rispetto ai maschi (23,1%).

La struttura demografica a "piramide rovesciata" sta ponendo da anni la necessità di interventi che riescano a garantire la tenuta dei sistemi sociali, economici e previdenziali. Tra le "sfide" più urgenti, per l'Italia e il Friuli Venezia Giulia, vi è quella connessa alla natalità, da anni in diminuzione tra le donne italiane e in rallentamento anche tra le donne di origine straniera [Istat, 2019a].

Considerando il **tasso di fecondità totale**, ovvero il numero medio di figli per donna in età 15-49, infatti, il FVG presenta valori medi inferiori sia rispetto al Nord Est, sia al dato nazionale, sia agli indicatori medi europei.

Una diminuzione delle nascite che è accompagnato da un innalzamento dell'età media al parto: in regione sale dai 31,2 anni del 2008 ai 32,1 del 2018 (il dato nazionale passa invece da 31,1 a 31,9 anni) [Istat, 2019a].

Fonte Fig.1:
Elaborazione
su dati Demo.Istat

Fonte Fig.2:

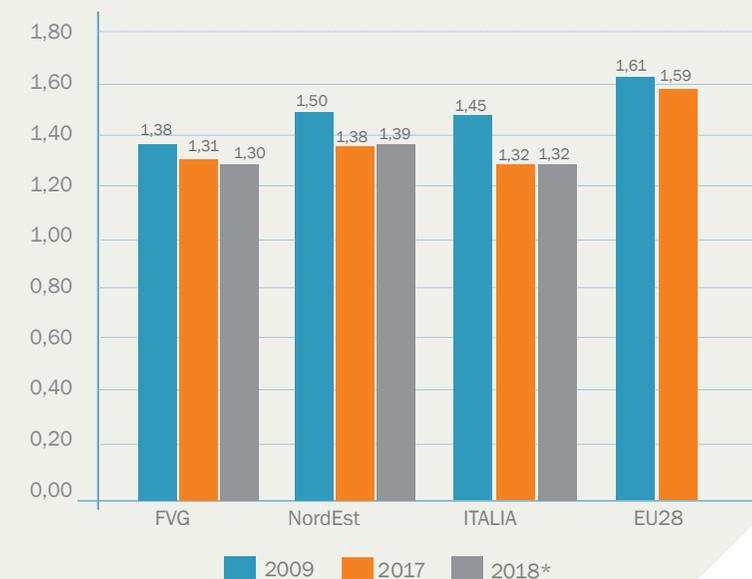
Elaborazione su dati Demo.Istat ed Eurostat

*Il dato relativo al 2018 è una stima e non è disponibile a livello Eu28.

Fig. 1 Popolazione residente al 1° gennaio 2019
Distribuzione per classi di età e sesso (valori %)



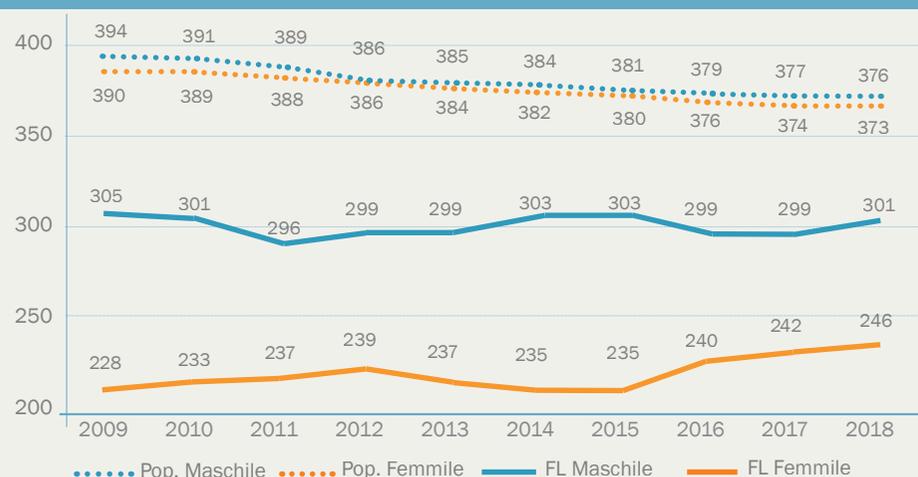
Fig. 2 Tasso di fecondità totale
Confronto fra aree geografiche e anni 2009-17-18* (valori %)



Per effetto del cambiamento demografico sinteticamente richiamato in precedenza, la **popolazione in età lavorativa (15-64)** diminuisce e in particolare lo stock degli uomini perde 18mila unità, passando da 394mila unità a 376mila unità, mentre le donne scendono da 390mila a 373mila unità (-17mila).

Se si considera l'insieme delle **forze di lavoro in età attiva 15-64** anni (ovvero le persone che lavorano o cercano un'occupazione), si osserva come la componente maschile decresca di 4 mila unità passando da 305mila unità del 2009 alle 301mila unità del 2018, mentre lo stock femminile aumenta di 18mila unità, portandosi da 228mila unità del 2009 alle 246mila unità del 2018.

Fig. 3 Andamento della popolazione in età attiva e della Forza lavoro (15-64) in FVG. Confronto per sesso, anni 2009-2018 (valori ass. in migliaia)



Fonte Fig.3:
Elaborazione
su dati I.stat, Rcf

Caratteristiche dell'occupazione femminile

L'insieme degli **occupati** (di età compresa tra 15 e 64 anni) si riduce passando da 510mila unità del 2008, primo anno di crisi, e scende a 496mila unità nel 2018 (-14mila unità), anche in questo caso con differenze significative per genere. Se lo stock maschile perde infatti 19 mila unità nel periodo (da 294mila a 275mila), la componente femminile dell'occupazione aumenta di 5mila unità, portandosi dal 216mila a 221mila occupate.

Nel 2018, in Friuli Venezia Giulia, è stato raggiunto il tasso di occupazione più elevato degli ultimi vent'anni (Ires Fvg, 2019). Il **tasso di occupazione** (15-64 anni) della componente femminile è aumentato di oltre 5 punti (da 54,3% a 59,5%), mentre il tasso maschile sale di mezzo punto percentuale (da 72,5% a 73,0%). Il gender gap si è dunque ridotto di quasi 5 punti.

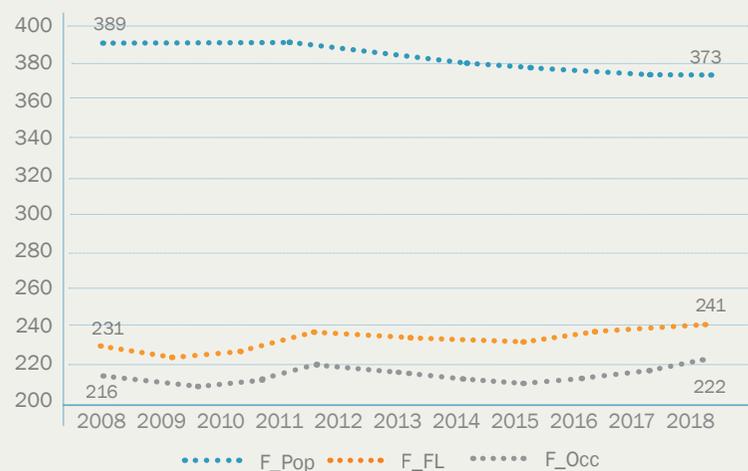
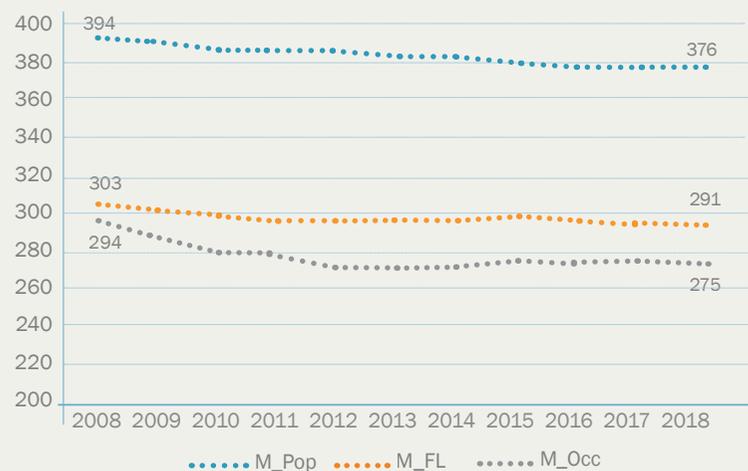
Un dato che tuttavia va interpretato anche considerando le trasformazioni demografiche in atto con un calo dello stock in valori assoluti sia della popolazione, come si è visto in precedenza, sia dell'occupazione [Ires Fvg, 2019].

Per i maschi la *"tenuta"* dell'indicatore è da attribuire all'impatto determinato dalle politiche pensionistiche volte ad allungare la vita lavorativa, infatti tra i due anni si registra la diminuzione del tasso per tutte le fasce di età, tranne che per gli over 55enni, il cui tasso aumenta di oltre 23 p.p. e raggiungendo, nel 2018, il valore di 63,5%. Particolarmente marcata è invece la diminuzione del tasso di occupazione dei più giovani (15-24 anni) che scende dal 33,0% al 19,6%.

Sulla variazione positiva del tasso di occupazione femminile incide in modo significativo la performance delle over 55enni che, per effetto delle riforme pensionistiche, vedono raddoppiare l'indicatore (dal 21,3% del 2009 al 51,5% del 2018). Si dimostra di segno positivo anche la variazione del tasso di occupazione delle 45-54enni, che aumenta di quasi 5 punti e quella delle giovani (15-24 anni), che si porta a 19,6% raggiungendo così il dato dei maschi coetanei e azzerando il gender gap.

Per entrambi i sessi diminuiscono le opportunità occupazionali per le fasce comprese tra 25-34 anni e 35-44 anni, calo che tuttavia è più marcato per la componente femminile e va dunque ad ampliare il differenziale di genere.

**Fig. 4 Confronto tra l'andamento delle forze lavoro e dell'occupazione maschile e femminile in FVG
Anni 2008-2018 (valori ass. in migliaia)**



**Tab. 1 Confronto tra i tassi di occupazione maschili e femminili per fasce di età, gender gap (M-F)
Anni 2009-2018 (valori %)**

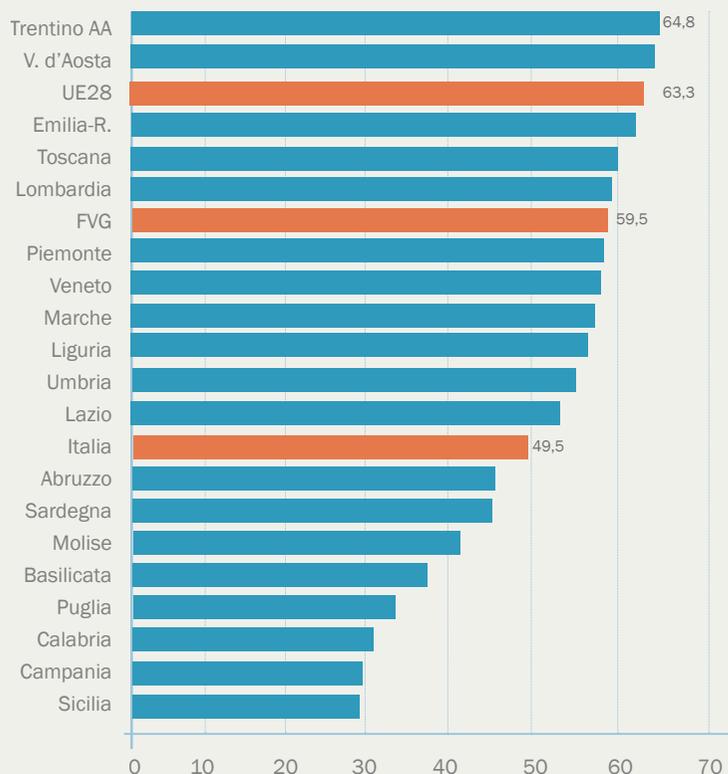
		2009	2018	Var. 09-18
Maschi	15-24	33,0	19,6	-13,4
	25-34	84,7	80,2	-4,4
	35-44	93,9	92,9	-1,0
	45-54	89,4	89,3	-0,2
	55-64	40,3	63,5	23,2
Femmine	15-64	72,5	73,0	0,5
	15-24	17,5	19,6	2,1
	25-34	73,6	65,4	-8,2
	35-44	75,9	74,2	-1,8
	45-54	66,5	71,2	4,7
Gender Gap	55-64	21,3	51,5	30,2
	15-64	54,3	59,5	5,1
	15-24	15,5	0,0	-15,5
	25-34	11,1	14,9	3,8
	35-44	18,0	18,7	0,8
	45-54	22,9	18,1	-4,9
	55-64	19,0	12,1	-6,9
	15-64	18,2	13,5	-4,7

Fonte Fig.4 e Tab.1:
elaborazione
su dati I.stat, RcfI

Nel 2018 il Friuli Venezia Giulia si pone al sesto posto in Italia per tasso di occupazione femminile, distante 5,3 punti dalla regione “best performer” (Trentino Alto Adige). L’indicatore del Friuli Venezia Giulia è inferiore di 3,9 punti dalla media UE 28 e supera di 10,0 punti il valore medio nazionale.

Si può osservare come alcune delle regioni che si collocano ai primi posti abbiano definito e attuato nell’arco del decennio piani strategici strutturali di conciliazione dei tempi per favorire l’occupabilità femminile, oppure azioni positive per favorire prassi family friendly da parte delle imprese e adottato piani strategici pluriennali e di sistema volti a promuovere sistemi innovativi di cd. “secondo welfare” che coinvolgono gli stakeholder locali (Prandini e Malfer 2018; Maino e Ferrara, 2019).

**Fig. 5 Tassi di occupazione femminili (15-64)
Confronto tra regioni, Italia e Ue28, anno 2018 (valori %)**



Fonte Fig. 5:
elaborazione
su dati I.stat, Rcfl

Valorizzare il capitale umano: uno sguardo di genere

In generale, l’investimento nell’educazione terziaria rappresenta per maschi e femmine un investimento positivo in termini di prospettive lavorative: i tassi di occupazione sono infatti più elevati per chi è in possesso di una laurea. Il gender gap si sta inoltre riducendo, ma rimane comunque significativo: il tasso di occupazione tra gli uomini laureati raggiunge infatti l’85,1% (in aumento di quasi 3 punti dal 2009), a fronte del 78,5% delle donne (pur in aumento di 5,5 punti rispetto a dieci anni prima). Un gender gap di circa 7 punti.

Un focus interessante si ricava guardando in particolare alle generazioni dei giovani adulti, di età compresa tra 30 e 34 anni, si può osservare come quota di laureate passi dal 23,4% del 2009 al 35,4% del 2017: un’incidenza e una performance migliore rispetto a quella maschile, che passa dal 13,7% del 2009 al 22,0% del 2017. Come rilevano, anche per il Friuli Venezia Giulia, i dati di Almalurea [Almalurea, 2019], non è tuttavia ancora una condizione sufficiente il possesso di un titolo terziario per garantire a maschi e femmine le medesime opportunità

professionali. Il fenomeno dell’overeducation da un lato e della sottorappresentazione delle ragazze nei percorsi di istruzione e formazione STEM richiedono ancora interventi in grado di incidere sulle scelte degli indirizzi di studio e di formazione. Una problematica che come Ires abbiamo affrontato nell’ambito del progetto comunitario “Free to Choose”¹.

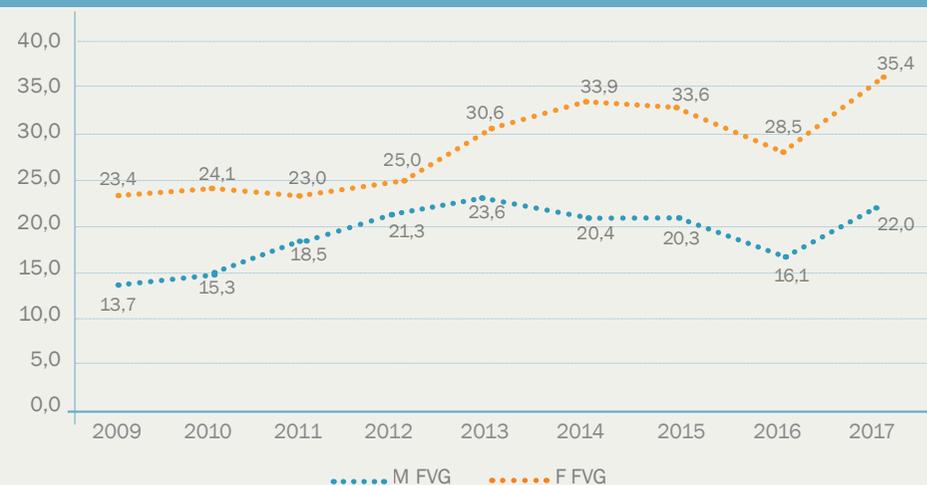
¹ Cfr. www.freetochoose.eu

Infine, poiché le strategie per l'innovazione sono basate su attività di ricerca e sviluppo, e tra gli obiettivi di crescita sostenibile vi è anche la necessità di includere una prospettiva di genere nella ricerca, anche aumentando la presenza delle donne nei team di lavoro, appare importante monitorare l'evoluzione della quota femminile nell'arco del tempo. La rilevazione Istat più recente evidenzia una diminuzione della quota di donne tra gli addetti che svolgono attività intra muros e si può osservare come l'incidenza rilevata in Friuli Venezia Giulia, che passa dal 29,7% al 28,7% tra 2012 e 2017, sia inferiore rispetto ai dati media del Nord Est e nazionali.

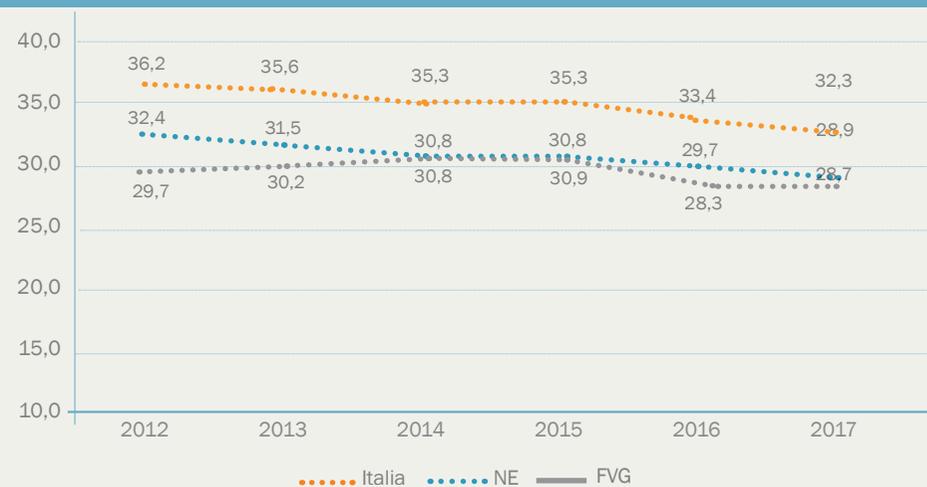
**Tab. 2 Tassi di occupazione (età 15-64 anni)
per titoli di studio in FVG
Confronto per genere e anni 2009-2018 (valori %)**

		2009	2018	Var. 09-18
Maschi	Lic. elem./ness. Titolo	47,2	52,9	5,7
	Lic. Media	65,7	62,6	-3,1
	Diploma	79,1	77,0	-2,1
	Laurea/post-laurea	82,1	85,1	2,9
	Totale	72,5	73,0	0,5
Femmine	Lic. elem./ness. Titolo	14,3	22,9	8,6
	Lic. Media	41,1	43,2	2,0
	Diploma	67,9	63,8	-4,1
	Laurea/post-laurea	73,0	78,5	5,5
	Totale	54,3	59,5	5,1
Gender Gap	Lic. elem./ness. Titolo	32,9	30,0	-2,9
	Lic. Media	24,6	19,5	-5,1
	Diploma	11,3	13,2	1,9
	Laurea/post-laurea	9,1	6,5	-2,6
	Totale	18,2	13,5	-4,7

**Fig. 6 Incidenza dei laureati sulla popolazione di età compresa tra 30-34 anni
FVG (valori %)**



**Fig. 7 Incidenza femminile sugli addetto alla ricerca e sviluppo intra-muros
Confronto territoriale anni 2012-2017 (valori %)**



Fonte Tab. 2 e Fig. 6 e 7:
elaborazione su dati I.stat, RcfI

Uno sguardo di genere sulla qualità del lavoro

Tra i cambiamenti più significativi dell'occupazione osservati nell'ultimo decennio vi sono l'aumento dell'instabilità lavorativa e delle forme di lavoro a tempo parziale. Forme di lavoro che riguardano in modo differente maschi e femmine.

Tra 2009 e 2018 aumenta in misura significativa l'incidenza dei **contratti a termine**, interessando in particolare la componente femminile. Il Friuli Venezia Giulia presenta una quota di dipendenti a tempo determinato superiore sia rispetto al Nord Est, sia al dato medio nazionale.

In particolare, considerando la differenza di genere, tra le donne la quota di lavoro a termine è del 20,0% (rispetto al 14,3% del 2009), mentre tra i maschi è pari al 16,0% (rispetto al 9,8% del 2009).

Si accentua inoltre l'incremento dell'orario part time tra i lavoratori dipendenti. Una forma che, come hanno dimostrato le analisi condotte a livello nazionale (Istat, 2019a) tende ad avere un'alta componente di non volontarietà [Cnel 2019; Istat 2019a] in particolare tra gli uomini.

Per quanto riguarda la componente femminile, oltre una donna su tre lavora a tempo ridotto. In particolare l'incidenza del Friuli Venezia Giulia (pari a 37,1% nel 2018) si conferma superiore sia al dato medio del Nord Est (35,1%), sia a quello nazionale (33,7%).

Anche per quanto riguarda la componente maschile l'incidenza dei lavoratori a tempo ridotto aumenta in misura significativa rispetto a dieci anni prima. Il dato regionale nel 2018 è pari a 7,1%, di oltre un punto superiore al valore medio del Nord Est (6,3%) e di quasi un punto e mezzo inferiore all'incidenza a livello nazionale (8,5%).

Se tempi determinati e part time hanno consentito, negli anni più intensi della crisi, una maggiore "tenuta" dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile, queste forme di lavoro hanno anche accentuato il rischio - per questi lavoratori e lavoratrici - di trasformarsi in working poor. [Eurofound, 2016; Canal 2016, Cnel, 2019; Istat 2019a]

Fig. 8 Incidenza del tempo determinato sul totale dei dipendenti, maschi e femmine, confronto tra territori, anni 2009 e 2018 (%)

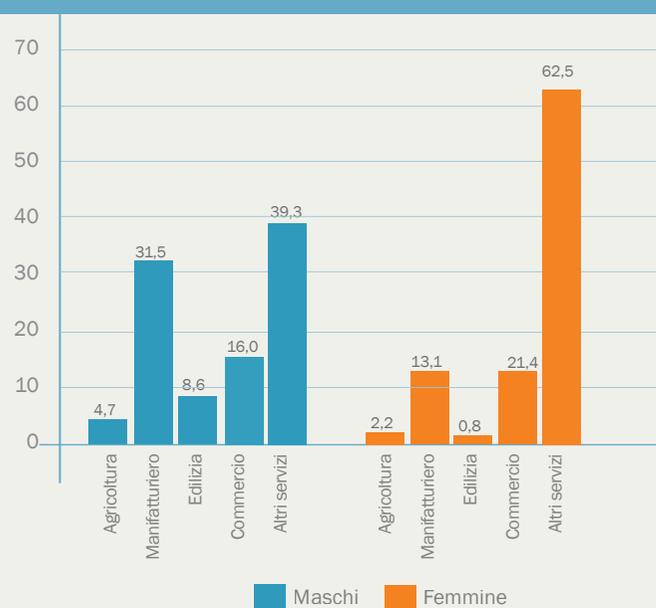


Fig. 9 Incidenza del tempo parziale sul totale dei dipendenti, maschi e femmine, confronto tra territori, anni 2009 e 2018 (%)



Fonte Fig. 8 e 9:
elaborazione
su dati I.stat, RcfI

Fig. 10 Distribuzione dell'occupazione maschile e femminile per macrosettore, 2018 (valori %)



Un'ultima evidenza della diversità di genere nel mercato del lavoro regionale, in linea con quanto si osserva a livello non solo nazionale, ma anche internazionale [Eurofound 2016], è la concentrazione delle donne nel terziario (e in particolare nel settore dei servizi a basso reddito). E' in realtà un trend avviato a fine anni Ottanta, ma che negli ultimi vent'anni è aumentato con un crescente impiego delle donne nei settori della salute, dell'educazione e dei servizi sociali.

Con riferimento al 2018, tra i maschi si rileva una ripartizione tra servizi (che assorbono il 39,3% dell'occupazione) e manifatturiero (31,5%), il 16,0% nel commercio e riparazioni, l'8,6% in edilizia e il 4,7% in agricoltura. Per quanto riguarda le donne, il 62,5% è occupata nei servizi, il 21,4% nel commercio, il 13,1% nel comparto manifatturieri. Il 2,2% è inserita in agricoltura e lo 0,8% in edilizia.

Fonte Fig. 10:
elaborazione
su dati I.stat, RcfI

Conclusione

Osservando il mercato del lavoro in ottica di genere, si rileva il permanere delle differenze tra uomini e donne sia nei tassi di partecipazione, sia nelle opportunità e modalità di lavoro. Una differenza che è da sempre presente nel mercato del lavoro, ma la cui soluzione si fa sempre più urgente alla luce dei profondi cambiamenti in atto non solo nel mercato del lavoro, ma anche nella società e nella struttura demografica.

Particolarmente urgente rimane la necessità di affrontare la "questione" del work life balance poiché potrebbe rappresentare una risposta non solo all'aumento dell'occupazione femminile (in termini di quantità e di qualità) ma anche alla denatalità che interessa in particolare il Friuli Venezia Giulia. Altresì, la seconda sfida è quella della capacità di includere le giovani donne nei percorsi di sviluppo economico connesso alla digitalizzazione.

Da questo punto di vista, l'IRES è coinvolto grazie a due importanti progetti sperimentali cofinanziati:

1. PerCoRSI FVG 2 - Percorsi per la salute, la sicurezza e la qualità della vita lavorativa in Friuli Venezia Giulia

Finanziato dal FSE POR FVG con cui l'IRES FVG e un'estesa rete di partner si pone l'obiettivo di sensibilizzare i soggetti-chiave della società sui temi del welfare, della RSI e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro fornendo conoscenze e metodologie utili a promuovere la cultura su queste tematiche, i principi e le buone pratiche. Infine, in continuità con il precedente PerCoRSI in FVG, il progetto valorizza, premiando, le buone prassi aziendali e le organizzazioni che si sono distinte nell'applicazione delle procedure di sicurezza, nell'adozione di pratiche di RSI o welfare aziendale.

2. Free To Choose

Cofinanziato dall'UE attraverso il programma REC. Concluso a luglio del 2019, il progetto coordinato dalla cooperativa sociale Itaca, insieme con una partnership costituita da nove realtà provenienti da Italia, Slovenia, Portogallo, Cipro e Spagna ha elaborato e proposto un intervento di sistema in grado di intervenire in modo efficace e innovativo su quei meccanismi culturali che contribuiscono al riprodursi inconsapevole degli stereotipi di genere su giovani e sugli attori-chiave del sistema formativo, educativo, dell'orientamento e del lavoro. L'approccio innovativo scelto da Free To Choose è stato quello del game based learning, metodologia esperienziale basata sul gioco (Cristini et al. 2019).

Bibliografia

- Almalaurea (2019), XXI Indagine (2019) - Condizione occupazionale dei Laureati, Bologna
- Canal T. (2016), "Orario di lavoro e work life-balance", in Isfol, Gualtieri V. (a cura di), La qualità del lavoro durante la crisi economica. Alcuni approfondimenti, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo
- Canal T., Gualtieri V. (2017), Genitorialità e work life balance. Non solo questioni di genere, Sinapsi, 7, n. 1, pp. 35-69
- Cnel (2019), XXI Rapporto Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2019, Cnel, Roma
- Cristini C., Saffi F., D'Odorico L., Crevatin M., "Free to Choose. Un progetto Ue per riconoscere e affrontare gli stereotipi di genere nell'orientamento", in: Regione Friuli Venezia Giulia, Quaderni di Orientamento n.54.
- Eurofound (2018), Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Ires Fvg (2019), Il Lavoro in Fvg nell'ultimo decennio 2008-2018, Infoclick, 2 maggio
- Ispettorato Nazionale del Lavoro (2019), Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Anno 2018 in: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Documents/Relazione-Convalida-Dimissioni-anno-2018-28052019.pdf>
- Istat (2019a), Rapporto Annuale. La situazione del Paese 2019, Istat, Roma
- Istat (2019b), Rapporto BES - Il benessere equo e sostenibile in Italia, Istat, Roma
- Maino F., Ferrera M. (2019) (a cura di), Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto Rapporto sul secondo welfare in Italia 2019, Torino, Giappichelli.
- OECD-Pisa (2015), Quali sono i fattori che concorrono a determinare le disuguaglianze di genere nell'istruzione?, OECD, Parigi
- Prandini R., Malfer L. (2018), Welfare aziendale e benessere della persona, F. Angeli, Milano
- Saraceno C. (2017), L'equivoco della famiglia, Laterza, Bari

Glossario

Tasso di fecondità totale (TFT)

Numero medio di figli per donna in età feconda (15-49 anni).
Il TFT che assicura ad una popolazione la possibilità di riprodursi mantenendo costante la propria struttura è pari a 2,1 figli per donna.

Tasso di occupazione

Rapporto % tra gli occupati e la popolazione coetanea.

Tasso di partecipazione (o di attività)

Rapporto % tra la forza lavoro (occupati + disoccupati) e la popolazione coetanea.

iReport

PARTECIPAZIONE E OCCUPAZIONE FEMMINILE
NEL MERCATO DEL LAVORO DEL FVG

02/20

A cura di
Chiara Cristini

IRES FVG Impresa Sociale

Con il contributo di

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale cultura e sport



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



ISTITUTO DI RICERCHE
ECONOMICHE E SOCIALI
FRIULI VENEZIA GIULIA

IRES
IMPRESA SOCIALE