



REGIONE DEL VENETO



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



Consiglieria Nazionale
di Parità



CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO

L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE

2021

IN VENETO

Rapporto sulla situazione del personale
nelle aziende con oltre cento dipendenti

Dati relativi al biennio 2018-2019



L'OCCUPAZIONE
MASCHILE E
FEMMINILE

2021

IN VENETO

Rapporto sulla situazione del personale
nelle aziende con oltre cento dipendenti

Dati relativi al biennio 2018-2019



La Regione del Veneto si impegna costantemente a monitorare il mondo del lavoro con particolare attenzione all'occupazione femminile, alla tutela della genitorialità e dell'infanzia. È fondamentale per consentire una crescita sociale, non soltanto economica, favorire un processo di evoluzione nella parità di genere e superare quegli ostacoli che non permettono alle donne di raggiungere posizioni lavorative apicali così come una parità salariale.

Azioni che vanno sostenute con i giusti strumenti legislativi, che negli anni non sono mancati. Il

lavoro sinora fatto in termini di pari opportunità e parità di genere ha dati, quindi, rilevanti anche in Veneto, con un aumento dell'occupazione femminile nelle posizioni apicali e nei contratti a tempo indeterminato, anche se permane ancora un divario retributivo di genere importante e la consueta difficoltà di conciliare il tempo lavorativo con quello familiare. Problematica emersa anche durante la pandemia, quando lo smart working è diventato per le lavoratrici un "over working", dovendo esse conciliare accudimento dei figli e degli anziani fragili con l'impegno lavorativo.

I dati contenuti in questo report, pur facendo riferimento al biennio 2018-2019, quindi in fase pre-Covid19, mettono in luce positivi risultati rispetto al passato, come un tasso di occupazione delle donne che si aggira sul 58,8% contro il 50,1% della media nazionale.

Ho sempre pensato che la parità di genere sia un concetto inequivocabile e inscalfibile, sancito nella nostra Costituzione nell'articolo 1 che riconosce il diritto al lavoro a tutti i cittadini e promuove le condizioni più favorevoli per l'esercizio di tale diritto. O, ancora, fissato nella Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (CEDAW) del 1979 o, anche, nel nostro statuto regionale (L.R. n.1/2012, art. 6, comma 1, lettera c), in cui la Regione riconosce e valorizza le differenze di genere e rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità tra uomo e donna.

A riguardo, le nostre politiche regionali muovono dalla convinzione che sia necessario intervenire su più aspetti per favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro. Si tratta di incentivare interventi di orientamento, accompagnamento al lavoro, riqualificazione e formazione delle donne, superare i gap nelle discipline scientifico-tecnologiche, offrire sistemi di welfare adeguati e politiche di conciliazione, supportare l'autoimprenditorialità femminile.

Tutte le iniziative della Regione del Veneto nell'ambito del Programma

Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la valorizzazione dei percorsi professionali e il migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, sono raccolte e consultabili in un nuovo portale “La Regione del Veneto per le donne” (<https://fse1420.regione.veneto.it/8marzo>).

L’obiettivo dell’Amministrazione regionale è, dunque, quello di porre tutte le condizioni per superare il divario non soltanto occupazionale ma anche reddituale fra donne e uomini, un traguardo culturale e di civiltà che è necessario raggiungere per parlare di effettiva parità di genere e di meritocrazia reale. Una sfida che mi auguro possa essere vinta nel prossimo futuro, anche se dovremo fare i conti con le conseguenze della pandemia sull’occupazione femminile. Questo potrà essere studiato e analizzato nel prossimo documento che la Consigliera di Parità, che ringrazio, metterà in cantiere.

Nel frattempo su questa questione anche il PNRR, riconoscendo la persistenza di disuguaglianze di genere e l’assenza di pari opportunità come ostacoli significativi allo sviluppo sociale ed economico del nostro Paese, fissa nelle proprie missioni alcune priorità per sostenere il genere femminile dal punto di vista occupazionale, dei servizi, della salute e del supporto attraverso la tecnologia.

“Le donne hanno sempre dovuto lottare doppiamente. Hanno sempre dovuto portare due pesi, quello privato e quello sociale. Le donne sono la colonna vertebrale delle società” diceva Rita Levi Montalcini. Citazione che condivido, una verità incontrovertibile che, a tutti i livelli della società, va riconosciuta per evitare ogni forma di discriminazione e violenza di genere e procedere a rimuoverle, facendo squadra ed elaborando strategie, azioni e obiettivi condivisi.

Luca Zaia

Presidente della Regione del Veneto



Il report biennale sull'occupazione maschile e femminile in Veneto rappresenta un prezioso strumento di monitoraggio, che permette, elaborando i dati forniti dalle aziende con più di cento dipendenti, di analizzare le oscillazioni del mercato del lavoro veneto.

Il report è particolarmente illuminante sulla situazione delle lavoratrici, offrendo un bilancio dettagliato sull'occupazione di genere e sul quadro complessivo delle donne nel mercato del lavoro. La parità di genere, infatti, nonostante la sua importanza come valore chiave dell'Unione Europea

sia largamente riconosciuta, resta ancora lontana dall'effettiva realizzazione. Tuttavia, la situazione descritta dal report relativo ai dati del biennio 2018-2019 evidenzia stabili punti di forza, da cui si può apprezzare un netto trend positivo nella Regione. Il Veneto si conferma quindi come una delle regioni a tasso di occupazione femminile più alto, impegnata per una sempre maggiore diffusione dei valori di parità. Purtroppo, i dati incoraggianti presentati dal libretto sono riferiti ad una situazione pre-pandemica: sarà quindi doverosa una riflessione sul ruolo del Covid-19 e sulle sue ripercussioni nel mondo del lavoro in sede di pubblicazione del prossimo report biennale.

La Regione del Veneto da anni incentiva l'occupazione sia maschile che femminile, mediante i fondi strutturali europei, in particolare mediante il POR-FSE, la programmazione regionale del Fondo Sociale Europeo. In questi ultimi anni l'obiettivo dei progetti previsti nel contesto della programmazione si è concretizzato sul recupero delle donne escluse dal mercato del lavoro e sullo sviluppo di nuove forme di welfare territoriale, frutto di una collaborazione fra pubblico e privato (come per esempio il Progetto "Il Veneto delle Donne").

Per garantire un'occupazione di qualità si parte prima di tutto con progetti di formazione, che puntano sia all'istruzione iniziale che alla qualificazione mirata.

Gli interventi partono dai settori dell'istruzione e della formazione, al fine di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro degli inattivi, combattere l'esclusione sociale e promuovere la parità tra uomini e donne e la non discriminazione.

La programmazione 2014-2020 del FSE della Regione del Veneto ha previsto infatti interventi concreti a beneficio dei cittadini: giovani, lavoratori, disoccupati, persone in condizione di svantaggio.

Nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria, la Regione è stata

pronta alla riprogrammazione, rispondendo con tempestività nell'aggiornamento dei bandi in corso e adottando misure straordinarie volte alla digitalizzazione e al riadattamento verso forme di lavoro e formazioni più flessibili e sostenibili. È stata data continuità agli strumenti considerati efficaci e compatibili con il contesto pandemico (come le work experience o le iniziative di outplacement). Sono state mantenute e potenziate le iniziative mirate all'occupazione femminile, inserendo nuovi strumenti utili. Per esempio, all'interno del bando "il Veneto delle Donne", relativamente all'obiettivo "occupabilità", sono stati integrati voucher di connessione e voucher di conciliazione, volti ad agevolare maternità e paternità, responsabilità di cura e accomodamento dei tempi vita-lavoro, spesso sovrapposti a causa dei lockdown e di una gestione poco efficiente dello smart-working.

Sono stati erogati voucher di assistenza mirati a sostenere le carriere delle donne, senza costringerle a rinunciare ad avere una famiglia, incentivando la redistribuzione degli obblighi familiari. Ulteriori voucher sono stati pensati per aiutare le famiglie numerose (per esempio con l'acquisto di dispositivi digitali per le scuole, da assegnare ai figli).

I dati di questo resoconto, seppur antecedenti all'emergenza sanitaria, ci aiutano ad avere dei parametri di riferimento a cui puntare per la ripresa, mentre la riprogrammazione ci porta ad avere degli obiettivi nuovi ma complementari con altre attività.

La nuova programmazione 2021-2027 dovrà vederci fare tesoro della nostra capacità di reazione e risposta ai cambiamenti, tenendo conto delle misure efficaci da mantenere, e, quelle meno efficaci da non riproporre.

L'obiettivo della Regione è oggi puntare tutto sulla riqualificazione, l'accompagnamento e rimotivazione al lavoro, per gestire al meglio la transizione dall'inattività all'attività, forte del contributo dei centri per l'impiego. È necessario con questa nuova programmazione accompagnare verso il reinserimento al lavoro, contando su una sinergia tra pubblico e privato e includendo politiche attive e ammortizzatori sociali.

Grazie al costante impegno dimostrato, ai presupposti positivi e alla programmazione mirata, la nostra Regione sarà in grado di far fronte agli strascichi della crisi pandemica, procedendo verso la piena realizzazione del quinto degli obiettivi di sviluppo sostenibile proposti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Agenda 2030: "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze".

Elena Donazzan

Assessore regionale all'istruzione,
alla formazione, al lavoro e pari opportunità



A che punto siamo con la parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro?

La fotografia scattata dal Rapporto biennale 2018-19 dell'Ufficio regionale della Consigliera di Parità, monitorando 1.015 aziende venete con oltre 100 dipendenti, pubbliche e private, per un totale di 362 mila occupati, consente di cogliere distintamente luci e ombre e alcune dinamiche in corso.

Va precisato che i dati sono stati raccolti prima della pandemia da Covid-19, autentico 'cigno nero' che ha colpito duramente l'economia mondiale,

compresa quella veneta: una stima dell'impatto della crisi pandemica sulle dinamiche occupazionali e di genere nell'assetto sociale e produttivo del Veneto sarà possibile solo con il prossimo rapporto biennale, che potrà essere elaborato con i dati raccolti al 31 dicembre 2021.

Alla vigilia della pandemia l'occupazione femminile in Veneto ha registrato due risultati che delineano progressi nel percorso di riequilibrio tra i generi: secondo i dati Istat, la percentuale delle donne occupate nel 2019 ha raggiunto il 58,8% del totale dei dipendenti, posizionandosi 8 punti sopra la media nazionale; un quarto di secolo fa in Veneto la percentuale delle donne inserite nel mondo del lavoro sfiorava il 43%. Inoltre, sebbene le aziende rispondenti al questionario non siano le stesse del biennio precedente in ragione dell'andamento fisiologico del mercato, la quota di donne che occupano posizioni apicali nelle aziende è salita: alla fine del biennio in esame il 31,7% dei dirigenti veneti risulta essere donna. Due dati che testimoniano non solo la crescita della presenza femminile nel mondo del lavoro, ma anche il riconoscimento dell'apporto delle donne in termini di competenze, qualifiche, preparazione e responsabilità.

C'è un terzo dato positivo che accompagna e in parte spiega questi indicatori positivi: il tasso di alta formazione delle donne che in Veneto rappresentano il 34% delle 30-34enni, 8 punti percentuali in più rispetto agli uomini. La quota di donne laureate in Veneto è cresciuta di oltre 6 punti rispetto a dieci anni fa.

Ma insieme a questi indicatori di segno positivo, i dati raccolti e rielaborati, grazie alla preziosa collaborazione dell'Unità Organizzativa Sistema Statistico Regionale della Regione Veneto, anche di fonte Istat, evidenziano anche le zone d'ombra: l'occupazione femminile in Veneto è ancora troppo spesso a part-time, infatti, l'83,6% dei lavoratori in part time totali sono donne (il 36,5% delle donne venete ricorrono part-time, mentre la quota maschile è

appena del 6%), e in molti casi non per libera scelta della dipendente. La percentuale di part-time femminile in Veneto è la seconda più alta tra le regioni italiane.

In aumento anche il numero di donne che lavorano a tempo indeterminato. La mobilità lavorativa caratterizza ancora il mercato lavorativo femminile in proporzioni significativamente maggiori rispetto a quello maschile.

Resta ancora troppo elevato il divario retributivo di genere: in media nel 2019 la retribuzione di un uomo è stata di 150 euro superiore a quella di una donna di pari grado e profilo. Nelle professioni dirigenziali il gap retributivo tra uomo e donna sale a 400 euro al mese, in quelle impiegatizie risulta essere di 200 euro al mese.

La presenza delle donne nel mondo del lavoro, per quanto emergente, rimane ancora appannaggio di un certo tipo di professioni: i settori più "femminili" sono quelli della sanità, dell'istruzione, della pubblica amministrazione, della ristorazione e del commercio, dove la partecipazione di donne supera il 70% degli occupati.

Da segnalare, ancora, un'altra nota dolente tra le lavoratrici venete: la voglia di maternità rinviata, disattesa o negata. Il 23% delle trentenni non ha figli, (all'inizio degli anni Sessanta era il 16%¹) e per quelle con figli piccoli conciliare lavoro e maternità resta sempre difficile: nel 2019 una su quattro ha abbandonato il posto di lavoro, per scelta o per necessità. Da notare che in Veneto è la stessa percentuale di dieci anni fa.

Come influiranno sull'occupazione gli esiti e le conseguenze della pandemia che abbiamo vissuto e stiamo tutt'oggi vivendo? A risentirne in modo particolare sono purtroppo le donne: dalla fine del 2019 al terzo trimestre del 2020, secondo i dati Istat, 62mila donne venete hanno perso il lavoro². Molti settori di consolidato impiego femminile, come quello alberghiero, la ristorazione e il turismo da sempre solido pilastro economico della nostra regione, si sono trovati ad affrontare una situazione di sofferenza, a causa dei lockdown nazionali e dell'impossibilità di adottare modalità di impiego 'smart'.

A questo si aggiunge la forte esposizione al rischio sanitario per le tante donne delle professioni e dei settori cosiddetti "essenziali": le donne sono state in prima linea, impegnate con numeri massicci, nel campo della sanità e dell'assistenza (dove le donne rappresentano il 79% degli occupati), dei servizi alla persona e del commercio.

Ma anche nei settori che meglio hanno garantito continuità occupazionale,

1 Fonte: report ISTAT https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report_natalit%C3%A0_anno2018_def.pdf

2 Fonte: <https://nordesteconomia.gelocal.it/lavoro/2021/03/06/news/il-covid-massacrato-occupazione-femminile-a-nordest-69mila-donne-hanno-perso-il-lavoro-1.39991655>

il massiccio ricorso allo smartworking ha fatto emergere le disparità di accesso alla rete, di formazione, di dotazione tecnologica e strumentale che intercorrono tra i generi. Inoltre, i ritmi del 'lavoro agile' si sono spesso rivelati insostenibili, soprattutto per le donne: lo smartworking è diventato "over-working", costringendo le donne a dover coniugare nello stesso spazio fisico-temporale i ruoli di moglie, madre, lavoratrice e spesso caregiver per i membri della famiglia di età avanzata o con disabilità. Molte donne, trovandosi in difficoltà nel bilanciare la sovrapposizione indefinita di ruoli e funzioni, hanno lasciato il lavoro.

Tra gli aspetti negativi e più allarmanti generati dalla crisi pandemica, che dovrà essere oggetto di adeguato monitoraggio regionale, va ricordato anche l'aumento delle violenze domestiche subite dalle donne: il numero 'rosa' 1522³ nazionale ha registrato lo scorso anno un crollo delle chiamate del 71%, mentre i numeri dei femminicidi e delle violenze agite dagli uomini nei confronti delle donne è stato in costante aumento. Segno che il lockdown e la crisi occupazionale non hanno certo mitigato il fenomeno della violenza domestica, anzi hanno reso ancor più difficile alle donne esprimere una qualche richiesta di aiuto. "Una pandemia nella pandemia" è la definizione utilizzata da UN Women³ per evidenziare come le donne costrette a casa dalle restrizioni sanitarie siano state ancora più esposte ai comportamenti violenti e discriminatori messi in atto dai loro mariti, compagni, familiari o conviventi.

La pandemia, come una cartina al tornasole, sta evidenziando incertezze, fragilità e arretramenti nel percorso verso una piena parità di genere. L'effetto rivelatore innescato dalla crisi sembra rendere più lontani gli obiettivi di parità, sostenibilità, crescita e sviluppo dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e interpella con ancora maggior vigore istituzioni, politici e attori sociali sulla necessità di superare divari e disuguaglianze.

La Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti in occasione della 65esima conferenza della Commissione sullo stato delle Donne organizzata dalle Nazioni Unite, ha ribadito quanto sia necessaria "un'azione sinergica che coinvolga i settori pubblico e privato per far fronte a disparità e violenza di genere". Anche il ministro del Lavoro Andrea Orlando subito dopo il suo insediamento, ha voluto istituire un gruppo di lavoro che affronti le opportunità e i rischi delle nuove tecnologie applicate al lavoro, gli effetti di telelavoro e smart working, le problematiche della conciliazione vita-lavoro.

La Regione Veneto ha concluso un ampio monitoraggio interno sugli effetti

³ UN Women: ente delle Nazioni Unite che lavora per favorire il processo di crescita e sviluppo della condizione delle donne e la loro partecipazione pubblica

e le prospettive del massiccio ricorso allo smart working nel periodo dell'emergenza, ricavandone alcune indicazioni di prospettiva: il ricorso al 'lavoro agile' nella pubblica amministrazione andrà sì potenziato, ma con regole ben precise e concordate, e con un investimento formativo permanente. Questo stesso rapporto si offre come uno strumento di analisi e di riflessione per valorizzare i segnali incoraggianti che hanno caratterizzato il biennio 2018-2019 e per orientare il percorso di ripresa e 'resilienza' verso l'effettiva parità di genere. I fondi del Recovery Plan troveranno giusta allocazione solo se nei progetti di spesa ci sarà doverosa attenzione verso l'inclusione e la valorizzazione dei giovani e delle donne: lo chiede l'Europa, lo prevede il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza elaborato dal Governo, lo impone la consapevolezza storica che non ci può essere sviluppo senza le donne. Infine dedico un ringraziamento particolare alle imprese, per la serietà e l'impegno con cui hanno adempiuto all'obbligo di legge fornendo puntualmente i dati necessari all'indagine, nonostante l'emergenza sanitaria in corso e le difficoltà della crisi economica: con la loro scelta di responsabilità e trasparenza hanno offerto un prezioso contributo alla causa della parità di genere.

Sandra Miotto

Consigliera Regionale di Parità del Veneto



Indice

Cap.1: L'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle medie e grandi imprese.....	pag.12
1.1 Perché un rapporto sulla parità di genere nel mondo del lavoro.....	pag.13
1.2 Il quadro normativo.....	pag.14
1.3 Chi è la Consigliera di Parità.....	pag.15
1.4 La situazione Internazionale della parità di genere e la posizione dell'Italia.....	pag.17
1.5 La rete delle Consigliere del Veneto	pag.18
1.6 Le collaborazioni	pag.18
Cap.2: Donne e uomini nel contesto veneto e nelle medie e grandi imprese.....	pag.20
2.1 La parità di genere nel contesto veneto: luci e ombre.....	pag.22
2.2 Le donne e gli uomini dell'indagine sul personale nelle aziende con oltre cento dipendenti.....	pag.28
Cap.3: Mercato lavorativo: quello femminile è più mobile.....	pag.36
3.1 Meno le promozioni di carriera per le donne.....	pag.37
3.2 L'occupazione per tipo di contratto.....	pag.38
3.3 La mobilità occupazionale nelle aziende.....	pag.43
Cap.4: Formazione e retribuzione: bisogna lavorare per la parità di genere.....	pag.50
4.1 La formazione aziendale: un diritto per il lavoratore.....	pag.51
4.2 Lo svantaggio retributivo delle donne.....	pag.54
Cap.5: Il personale con disabilità.....	pag.62
5.1 L'occupazione e le disparità.....	pag.63
Cap.6: Relazione illustrativa dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto, in merito alle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Veneto nell'anno 2019.....	pag.76
6.1 L'Agenzia Ispettorato Nazionale del Lavoro.....	pag.77
6.2 La convalida delle dimissioni nella Regione Veneto. Anno 2019.....	pag.78
Cap.7: Conclusioni.....	pag.92



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

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

1.1 Perché un rapporto sulla parità di genere nel mondo del lavoro

Tra il 1977 e il 2018 il tasso di occupazione femminile in Italia è aumentato di 16 punti percentuali (dal 33,5 al 49,5 per cento)¹. La Ministra per Pari opportunità e Famiglia dell'Italia Elena Bonetti alla Conferenza online "Gender Equality Index" dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che si è tenuta il 29 ottobre del 2020, ha sottolineato che particolarmente negli ultimi dieci anni l'Italia ha dimostrato un progresso significativo nell'ambito della parità di genere e che è migliorata la situazione della leadership femminile e della partecipazione femminile al mercato di lavoro.

Nonostante la dinamica positiva, le donne italiane sono ancora lontane dall'aver raggiunto le pari opportunità in molti campi. Alcuni settori così come ICT, scienza e tecnologia, sono ancora dominati dagli uomini. Sono ancora consistenti il gap retributivo e il divario della partecipazione femminile al mercato di lavoro tra il Sud e il Nord d'Italia. Ancor oggi le donne affrontano una significativa diversità nella tipologia dell'impiego e spesso sono soggette a condizioni di lavoro al limite del rispetto della normativa sul lavoro.

La misurazione della situazione lavorativa fra uomo e donna si avvale di più strumenti. Questo rapporto biennale, previsto dalla legge istitutiva delle Consigliere di parità, è uno di questi: i dati raccolti sull'occupazione nelle aziende con oltre cento dipendenti ci portano a riflettere sulle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione, nella retribuzione e su modelli organizzativi che favoriscano le condizioni e l'equilibrio con le responsabilità familiari e professionali.

Nel corso degli anni varie normative hanno introdotto concetti di work family balance, anche se nella realtà c'è ancora molto da fare. Permettere alle donne di rimanere nel mercato del lavoro anche dopo la nascita di un figlio sembra ancora una missione molto difficile, anche in questo periodo storico.

Garantire la presenza femminile anche nelle istituzioni è diventato un nuovo obiettivo, previsto dalla L. 56/2014 Del Rio relativa al raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle Giunte, secondo cui "nelle giunte dei comuni con

¹ Fonte: https://www.istat.it/it/files/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf

popolazione superiore a 3.000 abitanti, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40%, con arrotondamento aritmetico". La legge Golfo-Mosca (n. 120/2011) che assicura la presenza femminile nei Consigli di Amministrazione delle società quotate ha dimostrato particolare efficacia portando ad un notevole aumento del numero delle donne nei 'board' delle grandi imprese. Alla sua entrata in vigore la legge fissava la quota al 20%, portata poi a 30% nel 2015. A dicembre 2019 un emendamento alla legge di bilancio 2020 ha prorogato le disposizioni previste dalla suddetta legge, che sarebbe altrimenti scaduta nel 2022, e innalzato la quota di genere al 40% per i Cda e i collegi sindacali delle società quotate.

Il monitoraggio della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori occupati con particolare attenzione all'analisi dei dati suddivisi per genere è fondamentale per l'elaborazione e la realizzazione delle strategie politiche in materia di occupazione e lavoro orientato alla parità di genere. Questo rapporto diventa una fonte di informazioni sul mercato del lavoro veneto e nazionale, da mettere a disposizione di tutti i soggetti pubblici e privati per la promozione dei principi di parità di genere consapevoli che il raggiungimento di tale obiettivo dipende non solo dai fattori economici e professionali ma anche da quelli sociali e culturali.

1.2 Il quadro normativo

Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende sia pubbliche che private con più di 100 dipendenti contiene informazioni circa lo stato delle assunzioni, le promozioni professionali, i passaggi di livello, categoria e qualifica; registra i fenomeni di mobilità, i licenziamenti, i pensionamenti e i pre-pensionamenti e la retribuzione realmente corrisposta, così come stabilito dall'art. 46 del decreto legislativo n. 198/2006 e s.m.i.

Il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile viene compilato dalle aziende mediante l'utilizzo di un applicativo informatico messo a disposizione dal Ministero del Lavoro.

Per quanto concerne le aziende pubbliche tenute a compilare il rapporto biennale, oltre alle imprese a partecipazione statale sono da considerarsi anche le aziende regionali e le aziende autonome dello Stato i dati sono riferiti al 31 dicembre di ciascun anno del biennio.

La mancata trasmissione del rapporto da parte delle aziende, dopo sollecito dell'Ispettorato del Lavoro competente, comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955 n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Nel caso specifico del Veneto, la Direzione dell'Ispettorato del lavoro terri-

torialmente competente, su segnalazione della Consigliera di parità o delle rappresentanze sindacali aziendali, sollecita le aziende affinché adempiano all'obbligo entro 60 giorni dalla scadenza prevista.

Considerata l'emergenza sanitaria Covid-19, la scadenza per la compilazione del report biennale è stata prorogata da parte del Ministero del Lavoro al 30 giugno 2020. Il Ministero, ricevuti i report provenienti dalle Regioni e Province Autonome, ha disaggregato il materiale per regione e ha trasmesso i dati alle Regioni per consentire la propria elaborazione.

Nei bienni precedenti la Regione del Veneto ha utilizzato la propria piattaforma informatica, con contatto diretto con le aziende del territorio. Con l'attivazione della piattaforma nazionale i dati inseriti possono essere confrontati a livello nazionale tra Regioni, e ogni Regione potrà elaborare i propri.

Quest'ultimo rapporto, rispetto ai precedenti, ha previsto anche l'integrazione della voce relativa al personale con disabilità nelle Aziende (cap. 5).

1.3 Chi è la Consigliera di Parità.

La Consigliera di Parità è un pubblico ufficiale con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza per ragione del suo ufficio (Art. 13, Decreto Legislativo n.198/2003) e può agire in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni e la rimozione dei loro effetti.

E' una figura istituita dalla legge 125/1991 e confluita nel decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i. con la finalità di svolgere funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini.

La Consigliera di Parità regionale promuove, a tutela del principio di non discriminazione, le pari opportunità per lavoratrici e lavoratori. In particolare:

- rileva le situazioni di squilibrio di genere e collabora con le direzioni regionali e provinciali del lavoro per le violazioni della normativa in materia;
- promuove progetti di azioni positive al fine del miglioramento del benessere organizzativo;
- sostiene le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, per favorire condizioni di pari trattamento;
- incentiva anche l'attuazione di politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- favorisce il diffondersi delle buone prassi, collaborando con gli assessorati al lavoro e con gli organismi di parità degli enti locali;

- può acquisire nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile in relazione, ad esempio, allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro e della cessazione del rapporto di lavoro.

La Consigliera di Parità favorisce l'uguaglianza sostanziale tra donna e uomo nell'accesso al lavoro e nel mantenimento dell'occupazione al lavoro, carriera e formazione, attraverso le seguenti azioni dirette:

- interventi su segnalazione di casi di discriminazione di genere
- verifica della composizione delle commissioni di concorso (per la verifica del rispetto dell'art. 57, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, così come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), della Legge n. 215 del 23 novembre 2012)
- supporto all'attuazione di azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (art. 48 D.Lgs 168/2006 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019).

La Consigliera regionale di Parità partecipa a Tavoli Istituzionali, Gruppi di lavoro, Think Tank e Organismi di Parità, promuove Reti e Protocolli di Intesa che favoriscono lo spirito della sua mission.

La Consigliera è componente effettiva della Commissione per la concertazione delle parti sociali della Regione Veneto, della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, dell'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, del Comitato di Sorveglianza del POR Veneto 2014-2020 e, nella nuova programmazione 2021-2027, è partner nella Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile "Il Veneto Sostenibile" 2030, è partner nel Protocollo di rete per il contrasto alla Violenza contro le donne nella Regione del Veneto (Dgr n.863 del 15.06.2018) ed è fra i promotori del Tavolo regionale permanente della Carta per le pari opportunità e per l'uguaglianza nel lavoro.

La Consigliera collabora con la Direzione Interregionale dell'Ispettorato del Lavoro e sue Direzioni provinciali, per rilevare e contrastare violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e anti-discriminazione. Collabora con gli Assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali. Dal 2016 è anche componente effettivo del Comitato regionale per la bioetica e fa parte del gruppo "Disseminazione della cultura e dell'educazione bioetica", in rappresentanza delle istanze della medicina di genere e della promozione di una cultura sempre più attenta alla salute della donna. Con lo scopo di diffondere la conoscenza e lo scambio di

buone prassi, collabora anche con le Università venete svolgendo attività di informazione e formazione culturale sulle pari opportunità per gli studenti e accogliendo i tirocinanti nel suo ufficio.

1.4 La situazione Internazionale della parità di genere e la posizione dell'Italia

Come risulta dal report internazionale "World Employment and Social Outlook: Trends for Women"² del 2018 redatto dall'Organizzazione Mondiale di Lavoro, il tasso di partecipazione della forza lavoro femminile globale è al 48,5% nel 2018, di 26,5 punti percentuali inferiore al tasso maschile. Inoltre, il tasso di disoccupazione globale delle donne nel 2018 – al 6% – è di circa 0,8 punti percentuali in più rispetto al tasso degli uomini. Complessivamente, ogni dieci uomini con un posto di lavoro, solo 6 donne sono occupate. La parità di genere è una condizione indispensabile per il progresso economico e lo sviluppo effettivo dell'intera società. Non a caso l'obiettivo di "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" è indicato fra i 'goals' dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. I Paesi più sviluppati tradizionalmente sono anche i Paesi con la migliore situazione di parità di genere, ma anche per l'Europa c'è ancora tanta strada da fare. L'analisi condotta dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) presentata il 29 ottobre del 2020 ha rilevato l'indicatore sull'uguaglianza di genere nell'UE pari a 67.9 su 100 nel 2020. È stato dimostrato che la situazione migliora di 0.5 punti ogni anno. Con questi ritmi ci vorranno almeno altri 60 anni per raggiungere totale uguaglianza di genere in Europa. Il punteggio italiano dell'indicatore di parità di genere arriva a 63.6 su 100 (4.4 in meno della media europea), posizionando il nostro Paese al quattordicesimo posto in UE. I ritmi con i quali l'Italia progredisce verso la parità di genere sono sostenuti rispetto a molti altri Paesi europei: dal 2010 l'indice di parità di genere in Italia è cresciuto di 10.2 punti (ma solo 0.5 dal 2017). Questo risultato è stato reso possibile grazie all'introduzione di varie normative che hanno garantito la presenza femminile in molte situazioni lavorative (per esempio la legge Golfo-Mosca del 2011 che impone la presenza femminile nei CdA delle Aziende quotate; la legge Del Rio n. 56/2014 relativa alla parità di genere nell'accesso delle cariche elettive e nella composizione delle Giunte Comunali, la legge 20/2016 volta a garantire l'equilibrio nella rappresentanza tra donne e uomini nei Consigli regionali). Gli strumenti legislativi sono efficaci per colmare i gap di genere, ma è sicuramente più importante cambiare la cultura di fondo.

Alcuni dati fanno riflettere: l'Italia rimane uno dei Paesi UE con il divario

² Report: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619577/lang-en/index.htm
<https://www.sicurezzaoggi.com/le-donne-e-il-mercato-del-lavoro-istantanea-dell'ilo/>

occupazionale più ampio. Il 15,6% delle donne in Italia risulta inattiva per responsabilità di cura. Le donne italiane guadagnano un quinto in meno degli uomini. L'81% di donne rispetto al 20% degli uomini impegnano almeno un'ora al giorno per lavori domestici non pagati.

L'emergenza Covid-19 ha evidenziato come una cartina di tornasole la mancata o incompleta parità di genere, ponendo con urgenza esigenze ed obiettivi di uguaglianza, riequilibrio e inclusione. Questo rapporto contribuisce ad una maggiore sensibilizzazione sulla questione di parità di genere, nella convinzione che l'impegno per il riconoscimento e la valorizzazione delle donne nel mondo del lavoro e nella società deve cominciare 'dal basso', nella famiglia, nella scuola, nelle piccole aziende e società, nelle istituzioni locali.

1.5 La rete delle Consigliere del Veneto

Oltre alla Consigliera regionale di Parità, in ogni singola Città metropolitana/Area Vasta, sono presenti le Consigliere di Parità provinciali, che insieme formano la Rete delle Consigliere di parità. Alle Consigliere provinciali spetta il compito, quindi, di mediare con le parti sociali (sindacali e datoriali) e di individuare soluzioni alle contenziose sorti in relazione a problematiche di genere. Alle Consigliere delle sette province del Veneto (Belluno, Rovigo, Padova, Treviso, Verona, Vicenza e Città Metropolitana di Venezia) è affidato il compito di occuparsi dei casi individuali di discriminazione al lavoro. Su mandato della singola lavoratrice o del singolo lavoratore che lamenti una discriminazione, come primo passo promuovono un tentativo di conciliazione con il datore di lavoro; se la conciliazione non si raggiunge ricorrono al Giudice del Lavoro; in ultima istanza possono agire in giudizio su delega della lavoratrice o del lavoratore.

La Consigliera regionale coordina la rete al fine di rafforzare l'efficacia dell'azione e di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi in una logica di cooperazione funzionale all'attuazione delle politiche per le pari opportunità in tutto il territorio regionale.

Questo rapporto sull'occupazione maschile e femminile con dati dettagliati anche su scala provinciale, coglie le particolarità territoriali e gli ambiti più esposti a fenomeni di discriminazione. In questo modo il rapporto rappresenta anche uno strumento valido per la rete territoriale delle consigliere di parità facilitando l'elaborazione di azioni positive e la prevenzione dei casi di discriminazione sul lavoro legata al genere.

1.6 Le collaborazioni

La collaborazione con l'Ispettorato Interregionale del Lavoro

Dal 2017 la Consigliera regionale di parità ha in essere una collaborazione

con l'Ispettorato interregionale del Lavoro Veneto, Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche.

L'accordo rinnovato nel 2018 ha intensificato e qualificato ulteriormente la collaborazione volta a tutelare le condizioni di lavoro delle donne, a far conoscere e promuovere le misure di conciliazione della vita professionale con la vita familiare e, infine, a sensibilizzare e informare aziende e datori di lavoro per il raggiungimento del benessere lavorativo e quindi di una cultura delle pari opportunità.

Durante l'emergenza sanitaria la collaborazione ha prodotto un'informativa ai genitori-lavoratori sotto forma di brochure denominata "Decreto Rilancio" : la pubblicazione riassume misure, agevolazioni e modifiche degli istituti per lavoratori attivate nel periodo della crisi Covid-19 (es. GIGO, CIGD, FIS, congedo maternità/paternità, congedo parentale, congedo Covid19, bonus baby sitter, prolungamento congedo parentale per i figli con disabilità, permessi L. 104/92, congedo straordinario retribuito per assistere i disabili gravi, assegni nucleo familiare).

La collaborazione con i CPO degli Ordini degli Avvocati del Veneto

Dal 2019 è in corso una collaborazione con i Comitati pari opportunità degli Ordini degli Avvocati del Veneto per la realizzazione di corsi di formazione per avvocati specializzati in diritto antidiscriminatorio. Tale cooperazione ha portato nello stesso anno alla realizzazione della prima parte del corso regionale sulla tutela antidiscriminatoria, comprensivo di 7 giornate con un totale di 28 ore. Sono state trattate le seguenti materie: I principi della Costituzione e la disciplina nella CEDU; Il licenziamento e la discriminazione di genere, aspetti sostanziali e processuali; I rapporti di lavoro; Le azioni positive ed esperienze giurisprudenziali, I profili di tutela contro le condotte discriminatorie, La legge 120/2011 Golfo-Mosca, Il linguaggio di genere.

Il corso regionale ha visto come relatori docenti universitari, magistrati, avvocati, esperti del diritto del lavoro.

Nel 2021 si è conclusa la seconda parte del corso con ulteriori 12 ore formative, organizzata dalla Consigliera Nazionale di Parità e dal Consiglio Nazionale Forense, su piattaforma webinar.

I corsisti potranno essere iscritti ad una short list nazionale di Avvocati specializzati in diritto antidiscriminatorio e potranno affiancare le Consigliere di Parità, sia regionali che di area vasta. Per il Veneto, che risulta essere una delle prime regioni in Italia ad aver condotto questa esperienza formativa, significa poter disporre in loco di una rete di professionisti qualificati sui temi discriminatori.

2

Donne e uomini nel
contesto veneto e nelle
medie e grandi imprese

Capitolo 2 - Donne e uomini nel contesto veneto e nelle medie e grandi imprese

Cinque sono le priorità europee per la parità di genere, sancite dalla Carta per le donne adottata nel 2010 dalla Commissione europea: indipendenza economica, pari retribuzione per lo stesso lavoro, parità nei processi decisionali, dignità, integrità e fine della violenza sulle donne, parità tra uomini e donne nelle azioni esterne. Questo impegno è assunto anche nella Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione europea, ed è il 5° Goal individuato dall'ONU nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Il Gender Equality Index, elaborato dall'European Institute for Gender Equality¹, rileva che in Europa l'obiettivo della parità, sebbene in miglioramento, è ancora distante: l'indicatore, che è una sintesi della disuguaglianza tra uomini e donne in diverse aree della vita (partecipazione al lavoro, opportunità economiche, scolarità ed educazione, gestione del tempo libero, rappresentanza politica, salute), assume nel 2018 un valore medio per l'UE28 di 67,9 punti su una scala da 1 a 100, dove 1 rappresenta l'assoluta disuguaglianza di genere e 100 la condizione di perfetta parità tra uomo e donna. I Paesi del Nord Europa e la Francia sono i più egualitari, con un valore dell'indicatore superiore a 74, fanalino di coda la Grecia con solo 52,2 punti. L'Italia, con un punteggio di 63,5 si trova circa a metà della graduatoria, al 16° posto.

Va considerato, però, anche il contesto straordinario in cui stiamo vivendo. La pandemia ha investito l'Italia ed il nostro sistema economico regionale quando finalmente aveva recuperato e superato anche i livelli occupazionali registrati prima della crisi del 2008. Il 2019 è stato un anno particolarmente positivo per la partecipazione al mercato del lavoro in Italia e nella nostra regione, ma l'emergenza sanitaria, a seguito della comparsa del Covid-19 a inizio anno, rappresenta un nuovo shock per l'economia con un pesante impatto sfavorevole anche sul mercato del lavoro. Bisognerà aspettare per vedere poi quale sarà il vero peso in futuro di questa terribile pandemia. Secondo molte fonti, il lavoro del domani uscirà infatti profondamente mutato dall'odierna crisi sanitaria, avendo come prime vittime proprio le categorie più fragili, fra cui rientra anche la componente femminile.

¹ L'European Institute for Gender Equality è un organo autonomo dell'Unione Europea, istituito per promuovere l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni fra cittadini europei in base al genere.

2.1 La parità di genere nel contesto veneto: luci e ombre

In base all'ultimo censimento della popolazione, al 31 dicembre 2019 la popolazione residente in Veneto è di 4.879.133 abitanti, di cui il 51% donne e il 49% uomini. Dopo una crescita costante dal 1960, dal 2015 la popolazione risulta in diminuzione: nell'ultimo anno si contano 5.457 residenti in meno. Una delle cause che ha determinato la diminuzione di popolazione è il calo delle nascite dovuto, da un lato, a motivi strutturali legati al concludersi della vita riproduttiva della cospicua generazione di donne nate nel baby-boom; dall'altro, vi è stata contestualmente una variazione del modello di fecondità, ovvero del numero medio di figli che ciascuna donna mette al mondo. Questo indicatore negli ultimi anni si affievolisce e per il Veneto passa da 1,5 figli nel 2010 a 1,29 9 anni dopo. Anche il contributo positivo delle donne straniere che fino a qualche anno fa era particolarmente accentuato, con un numero medio di figli per donna di 2,71 nel 2008, oggi si sta affievolendo (2,1).

Tra i fattori che contribuiscono a questo fenomeno bisogna annoverare le difficoltà che le donne vivono nel conciliare lavoro e famiglia, un onere ancora fortemente sbilanciato a loro carico. La difficoltà di conciliare la maternità con la formazione, l'indipendenza abitativa e l'occupazione, provoca il rinvio dell'esperienza riproduttiva verso età via via più avanzate; se nel 1980 si partoriva in media a 27,6 anni, nel 2019 l'età media al parto diventa di 32 anni. In questo modo, però, si accorcia la vita feconda e diventa più frequente rimanere senza figli: se tra 100 nate nel 1960 solo 16 rimanevano senza figli, tra 100 nate nel 1979 si stima diventino 23. Si tratta di cambiamenti non imputabili ad un mutato desiderio di maternità, dato che, in media, si continua a desiderare di avere almeno 2 figli.

Prosegue il percorso di inclusione delle donne, ma ancora c'è da lavorare

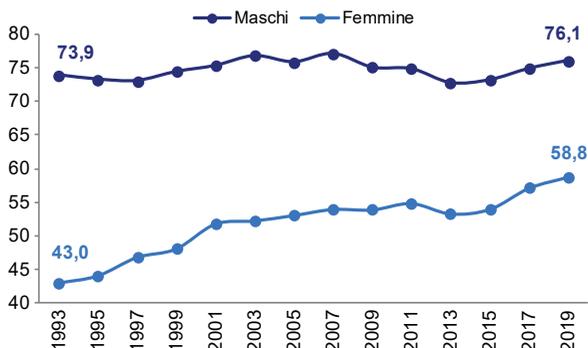
Negli ultimi decenni, le donne hanno migliorato la loro posizione nel mercato in conseguenza anche all'aumento dei titoli di studio: basti pensare che solamente negli ultimi anni la percentuale di donne laureate è cresciuta di oltre sei punti percentuali (dal 9,9% del 2008 al 16,0% del 2019), mentre per gli uomini è salita di tre punti (da 9,7% a 12,9%). Secondo i dati ISTAT, il tasso di occupazione femminile è passato dal 46,9% del 1998 al 55,7% del 2008, fino al 58,8% del 2019. La crisi ha dunque frenato il trend crescente, ma non ha bloccato il processo di emancipazione: nel 2008 il tasso di occupazione femminile era pari al 72,3% di quello maschile, valore che nel 2019 è comunque cresciuto seguendo un percorso altalenante fino al 77,3%. Chiaramente l'obiettivo a cui deve essere rivolta l'attenzione è un pieno

Donne e uomini nel contesto veneto e nelle medie e grandi imprese

100% dove occupazione maschile e femminile si equivalgono: per ottenere questo risultato è però necessario rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne di seguire gli stessi percorsi degli uomini, a partire dalle politiche di conciliazione famiglia lavoro fino ad arrivare al superamento degli stereotipi culturali.

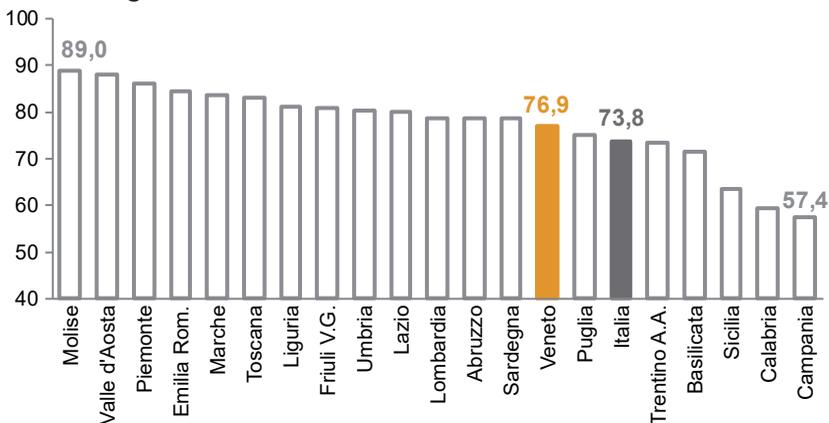
Nonostante l'occupazione femminile sia cresciuta, il livello italiano è molto lontano da quello europeo: in Italia nel 2019 il tasso di occupazione delle donne è pari al 50,1% contro il 64,1% registrato in Europa (75,4% in Svezia).

Fig. 2.1.1 - Tasso di occupazione (*) per sesso. Veneto – Anni 1993:2019



(*) Tasso di occupazione = $(Occupati\ 15-64\ anni / Popolazione\ di\ riferimento) \times 100$
 Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Fig. 2.1.2 – Rapporto percentuale fra il tasso di occupazione delle donne in età 25-49 con figli in età prescolare e il tasso di occupazione delle donne della stessa età senza figli (*). Anno 2018



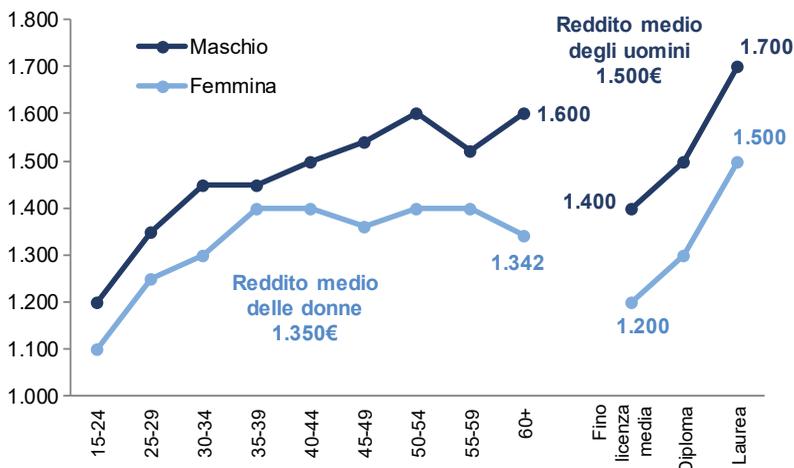
(*) Tasso di occupazione = $(Occupati / Popolazione\ di\ riferimento) \times 100$
 Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

È necessario intervenire ed eliminare, quindi, gli ostacoli, che molto spesso sono anche culturali, che tengono le donne lontane dal mercato del lavoro. Si può osservare, ad esempio, che le donne con figli piccoli lavorano meno delle altre: in Veneto nel 2018, fatto 100 il tasso di occupazione delle donne in età 25-49 anni senza figli, il tasso delle donne con figli piccoli con meno di sei anni si ferma al 76,9%. E la nostra regione purtroppo non brilla in questo: tredici regioni fanno meglio di noi, ossia la distanza fra donne con e senza figli è inferiore alla nostra. Neanche la serie temporale ci viene in soccorso: dieci anni fa il rapporto fra i due tassi era pari al 76,3%, un valore poco più basso di quello attuale, nonostante nel 2015 avesse toccato il valore massimo di 89,3%.

Queste differenze si riflettono in parte sul reddito: considerando solamente gli occupati dipendenti a tempo pieno per non distorcere la stima dal maggior ricorso della donna ai lavori part time, un uomo in Veneto nel 2019 guadagna 150 euro al mese in più della donna. Inoltre, il differenziale retributivo è presente anche a parità di livello: un dirigente uomo in Veneto guadagna 400 euro di più di una dirigente femmina, un quadro oltre 470 euro in più rispetto alla collega e un impiegato 200 euro.

La differenza salariale, poi, si amplifica con l'aumentare dell'età, a testimonianza di quanto sia più difficile per una donna seguire la stessa carriera professionale degli uomini e raggiungere gli stessi risultati.

Fig. 2.1.3 – Retribuzione mensile netta dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per sesso, età e titolo di studio. Veneto - Anno 2019



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

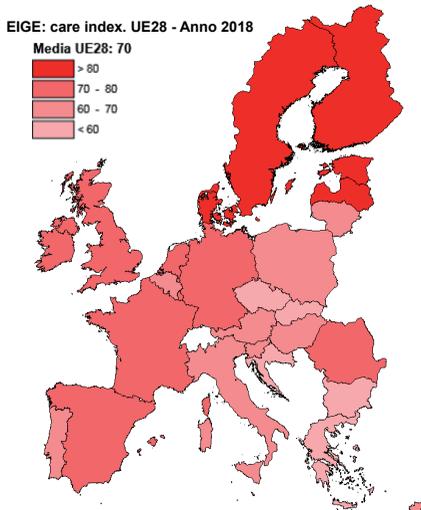
In giovinezza il gap di guadagno è basso fra i due sessi, mentre dopo i 45 anni gli uomini hanno uno stipendio significativamente più alto delle donne. Del resto una paga più bassa durante gli anni di lavoro e qualche “buco” nella contribuzione, causato dalla necessità di interrompere o rinunciare alla carriera per accudire i figli o curare i familiari anziani e disabili, penalizza le donne in termini di reddito anche nelle età più avanzate: in Veneto le donne che vivono con una pensione esigua, sotto i mille euro al mese, sono il 43%, a fronte del 19% dei pensionati uomini (dati al 2018).

Ma gli scarti più evidenti si registrano osservando i titoli di studio: una donna laureata guadagna mediamente 1.500 euro al mese, ossia quasi 200 euro in meno degli uomini con lo stesso titolo di studio.

Conciliare famiglia e lavoro: ancora sulle spalle delle donne

La qualità dell'occupazione si lega anche alla possibilità di conciliare il lavoro retribuito con le attività di cura familiari. Nonostante la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia in crescita, nella maggior parte dei Paesi occidentali il peso del lavoro domestico continua a gravare principalmente sulle spalle delle donne. Il Gender Equality Index medio europeo calcolato nell'ambito dei soli compiti domestici e di cura, infatti, è per il 2018 ancora lontano dalla parità (100) attestandosi a 70 punti, e per l'Italia è ancora più basso (61,2).

Fig. 2.1.4 - Gender Equality Index per le attività domestiche e di cura. Ue28 - Anno 2018



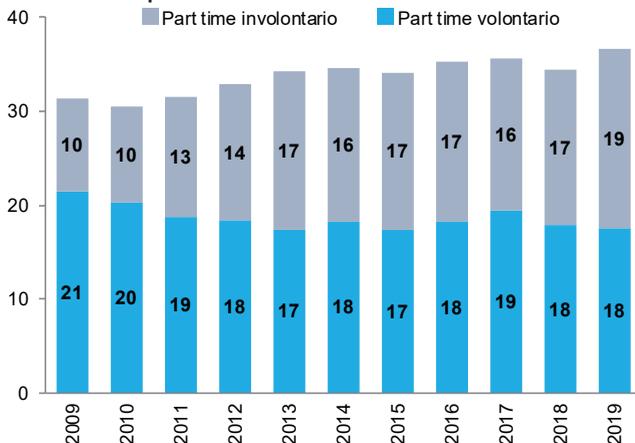
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati EIGE

Contrariamente a quanto ci si aspetterebbe, ovvero che all'impegno lavorativo fuori casa delle donne corrisponda una maggior condivisione dei compiti tra i partner dentro casa, in realtà sono ancora le donne a sostenere la maggior parte del carico di lavoro destinato alle attività domestiche e all'accudimento e cura di figli e familiari. Una realtà che emerge anche dall'indice di asimmetria del lavoro familiare: in Veneto, nel caso di coppie in cui lavora solo l'uomo, la donna svolge il 76% del lavoro familiare; se entrambi i partner lavorano, lo squilibrio diminuisce ma non di molto dato che la donna continua a farsi carico del 68% delle incombenze familiari. In particolare, la nascita di un bambino comporta una profonda riorganizzazione della vita sul piano personale, familiare e lavorativo.

Ed è così che il tasso di occupazione delle donne con figli è, per tutte le età, più basso di quello delle donne senza figli, lasciando in evidenza quanto ancora bisogna lavorare anche per la creazione di politiche efficaci sulla conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita familiare.

Uno strumento per agevolare la gestione familiare è il ricorso al part time, ma anche in questo caso si identificano alcune criticità. Innanzitutto la riduzione dell'orario di lavoro è una prerogativa ancora femminile: in Veneto, nel 2019, il 36,5% delle donne lavora in regime di part time, valore che precipita al 6% fra gli uomini. Inoltre, la nostra regione ha un doppio primato: la percentuale di part time femminile è la seconda più alta d'Italia, mentre quella maschile è la più bassa in assoluto.

Fig. 2.1.5 – Percentuale di donne occupate in part time volontario e involontario sul totale di donne occupate. Veneto - Anni 2008:2019



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

A volte, poi, il part time nasconde situazioni di sottoutilizzo delle risorse umane: molti lavoratori non vorrebbero lavorare a tempo ridotto con uno stipendio decurtato, ma sono obbligati a farlo perché non hanno trovato un lavoro a tempo pieno. Il part time involontario è cresciuto notevolmente negli anni di crisi economica denotando un calo della qualità del lavoro: se nel 2008 il 4,2% degli occupati si trovava in una condizione di part time involontario, nel 2019 sono il 10,1% (19,0% fra le donne, 3,5% fra gli uomini). Per agevolare la conciliazione famiglia-lavoro, oltre al part time, altri potrebbero essere gli strumenti da utilizzare. La ridefinizione dell'orario di lavoro, in accordo con l'azienda, permette di individuare profili orari diversi rispondendo alle necessità derivanti dalla organizzazione della propria vita privata. Tra questi strumenti di flessibilità oraria ci sono:

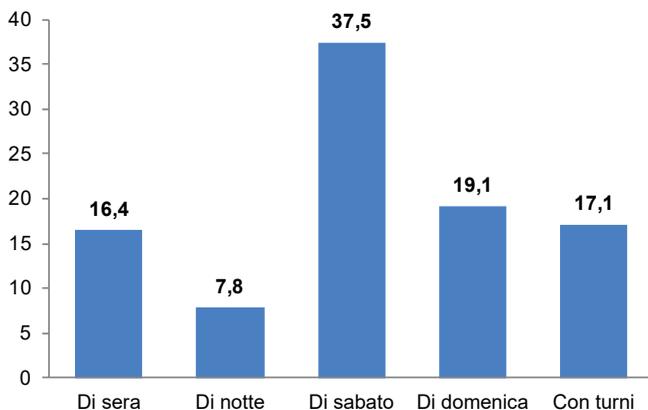
- la banca delle ore che prevede che le ore di straordinario che vengono accumulate, anziché riscosse in forma monetaria, possano essere accantonate in un conto ore dal quale il lavoratore possa attingere al bisogno (previo consenso aziendale);
- il tele-lavoro, ancora poco utilizzato nel nostro Paese, spesso perché i datori di lavoro non posseggono strumenti adeguati alla misurazione della prestazione lavorativa in alternativa alla presenza in ufficio dei collaboratori, ma anche per problemi legati alla normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- la flessibilità dell'orario di entrata e uscita dal lavoro che si sta diffondendo sempre più;
- lo smartworking.

Proprio lo smartworking rappresenta la cifra distintiva di questo momento straordinario che l'Italia, ma non solo, sta vivendo. In tempi strettissimi, Scuola, Università, imprese, Pubblica Amministrazione, hanno dovuto dare corso a quella rivoluzione delle modalità di lavoro più volte discussa, ma che finora è sempre rimasta un'esperienza marginale seppur evocata come strumento utile a migliorare la conciliazione famiglia-lavoro o a ridurre gli spostamenti e di conseguenza l'inquinamento, a rispondere al diverso approccio che le giovani generazioni hanno rispetto ai tempi del lavoro. La speranza è che questo esperimento forzato su larga scala rimanga poi un patrimonio utile a sperimentare nuove forme organizzative.

La conciliazione fra tempi di lavoro e tempi familiari risulta anche più complessa se gli orari di lavoro sono disagiati. Molte donne e uomini con figli si trovano a dover lavorare di sera o di notte, di sabato o di domenica: in Veneto nel 2019 sono il 50,6% gli uomini occupati con figli che lavorano in orari difficili e 39,1% le madri, un dato che fa riflettere se consideriamo

quanto detto sopra sul peso del lavoro domestico che continua a gravare principalmente sulle spalle delle donne. In particolare, le donne che lavorano al sabato sono in aumento e sono pari al 37,5%, il 19,1% quelle che lavorano alla domenica, il 16,4% di sera, il 17,1% con turni e quasi l'8% di notte.

Fig. 2.1.6 - Donne occupate con figli per lavoro in orari disagiati. Veneto - Anno 2019



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

È alla donna dunque che si richiede più spesso di accettare i compromessi necessari per adattare la sua attività lavorativa alle esigenze della famiglia, e questo comporta un maggior grado di disagio e di fragilità economica anche nelle età avanzate.

2.2 Le donne e gli uomini dell'indagine sul personale nell'aziende con oltre cento dipendenti

Le imprese con oltre cento dipendenti, per permettere il monitoraggio della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nelle realtà produttive di media e grande dimensione, sono tenute alla redazione ogni due anni di un rapporto sulla gestione del personale. Al fine di monitorare tale situazione lavorativa, l'art. 46 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 prevede uno strumento di rilevazione che obbliga le imprese con più di cento dipendenti a dare conto di aspetti di rilievo circa la gestione del personale come le assunzioni, i licenziamenti, i passaggi di livello o di categoria, la formazione e la retribuzione, mediante la compilazione di un apposito modello introdotto con decreto ministeriale del 17 luglio 1996.

Donne e uomini nel contesto veneto e nelle medie e grandi imprese

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

Le aziende rispondenti...

Per il biennio 2018/2019 le aziende con sede in Veneto rispondenti all'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti sono state 1.015, per un totale di quasi 362mila occupati alla fine del 2019, di cui il 44,6% femmine.

A livello provinciale Vicenza, Treviso e Verona presentano il numero maggiore di imprese con più di 100 addetti rispondenti all'indagine. Per quanto riguarda la classe dimensionale, le aziende dell'indagine sono per lo più imprese che registrano meno di 150 dipendenti (il 34,5%), seguono poi le aziende che danno lavoro a 150-199 dipendenti (21,6%) e quelle molto grandi con più di 350 (il 21,3% dei rispondenti) che assorbono il 62% del personale osservato. In dettaglio, il tasso di femminilizzazione, ovvero la quota di lavoratrici sul totale degli occupati, è più alto nelle grandi aziende (50%).

Il tasso di femminilizzazione varia in modo significativo fra le province venete: si passa dal 37,1% della provincia di Rovigo al 57,6% di Belluno; valori che superano la metà anche a Padova e a Venezia: rispettivamente, 51,2% e 50,5%. Ciò dipende dal tipo di lavoro più frequente nel territorio: si sottolinea, infatti, che a Rovigo il 67% degli occupati delle aziende rispondenti lavora nel settore manifatturiero, settore che tradizionalmente conta una presenza maschile più marcata, mentre a Venezia, il 39% lavora nel commercio, settore più rosa.

Tab. 2.2.1 - Aziende rispondenti con sede in Veneto per classe dimensionale - Anno 2019

	Aziende		Numero occupati		Distribuzione % occupati		% femmine su totale
	N	%	Totale	Femmine	Totale	Femmine	
Meno di 150	350	34,5	42.145	15.183	11,6	9,4	36,0
Da 150 a 199	219	21,6	37.734	13.209	10,4	8,2	35,0
Da 200 a 249	118	11,6	26.186	9.057	7,2	5,6	34,6
Da 250 a 349	112	11,0	32.723	12.500	9,0	7,7	38,2
350 e più	216	21,3	223.033	111.560	61,6	69,1	50,0
Totale	1.015	100,0	361.821	161.509	100,0	100,0	44,6

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

...e il personale: diversa la concentrazione per genere nei settori...

Il settore maggiormente rappresentato risulta ancora quello dell'industria in senso stretto con il 56% del totale aziende rispondenti che assorbono il 45,3% del personale coinvolto nell'indagine, seguono il commercio con l'11,1% delle imprese e il 18,6% dei lavoratori e l'area delle attività connesse all'istruzione, sanità ed altri servizi sociali con l'8% delle aziende e il 10,3% degli occupati.

Uomini e donne si concentrano in modo diverso nei settori. Le donne sono più presenti rispetto ai maschi nel campo dell'istruzione, sanità ed altri servizi sociali (sono il 79% degli occupati), nella Pubblica Amministrazione (75%), nelle attività di altri servizi collettivi e personali (62,6%), nel commercio (61,7%) e nella ristorazione/alberghi (57,6%); prettamente maschile, invece, l'edilizia (85,2%), il Trasporto e magazzinaggio (82,7%) e pari al 71,4% la quota di uomini nell'industria in senso stretto.

Tab. 2.2.2 - Distribuzione percentuale delle aziende e degli occupati per settore. Veneto - Anno 2019

	Aziende	Occupati			
		Totali	femmine	% maschi sul totale	% femmine sul totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,9	0,7	0,5	65,9	34,1
Industria in senso stretto	56,0	45,3	29,0	71,4	28,6
Costruzioni	1,6	1,0	0,3	85,2	14,8
Commercio	11,1	18,6	25,8	38,3	61,7
Alberghi e ristoranti	2,7	1,8	2,4	42,4	57,6
Trasporto e magazzinaggio	5,5	4,6	1,8	82,7	17,3
Servizi di informazione e comunicazione	2,6	1,5	1,4	60,5	39,5
Attività finanziarie e assicurative	2,3	3,8	3,9	54,1	45,9
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	6,8	6,8	7,9	47,6	52,4
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0,5	3,9	6,6	25,2	74,8
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	8,0	10,3	18,1	21,1	78,9
Altri servizi collettivi e personali	2,2	1,7	2,4	37,4	62,6
Totale	100,0	100,0	100,0	55,4	44,6

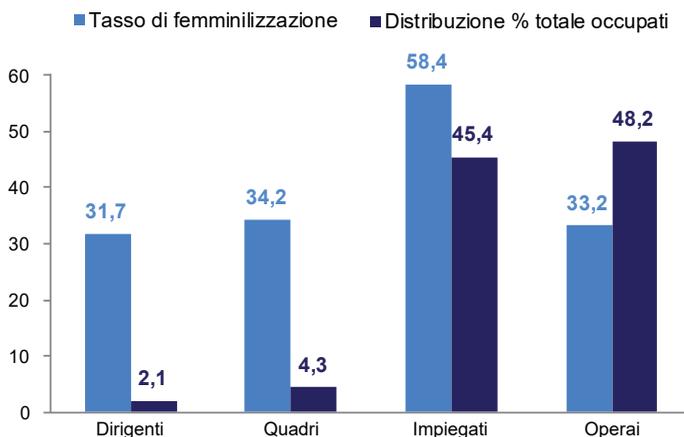
Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

...e sempre poche le donne con qualifiche alte

Diversa è anche la qualifica raggiunta per genere: in linea con i dati regionali desunti dalla rilevazione Istat sulle Forze Lavoro, è elevata la "segregazione verticale" per le donne, ovvero l'esigua rappresentanza di esse nei profili aziendali più alti. Nel 2019 fra i lavoratori che ricoprono una carica dirigenziale (il 2,1% del totale occupati) solo il 31,7% sono donne e il 34,2% sono le rappresentanti fra i quadri, viceversa, le impiegate rappresentano il 58,4% del relativo personale. A livello provinciale spicca Verona dove la quota di donne dirigenti e quadri supera il 46% del totale, molte meno sono le donne con figure dirigenziali al lavoro nelle altre province: Belluno registra il 35,3% e Vicenza il 30,8%. Nelle altre province la quota è al di sotto del 30% e a Treviso e a Rovigo scendono al di sotto persino del 20%.

Le donne ricoprono ruoli meno qualificanti rispetto agli uomini, riflettendosi così sulla retribuzione. E' chiaro che, se per garantire lo sviluppo dell'occupazione, l'aumento della partecipazione delle donne nel mercato lavorativo riveste un ruolo chiave, è necessario valorizzarne il potenziale. Aumentando il salario e offrendo più opportunità, le donne sarebbero più probabilmente indotte ad entrare nel mercato del lavoro².

Fig. 2.2.1 - Tasso di femminilizzazione e distribuzione % degli occupati per categorie professionali (*). Veneto - Anno 2019



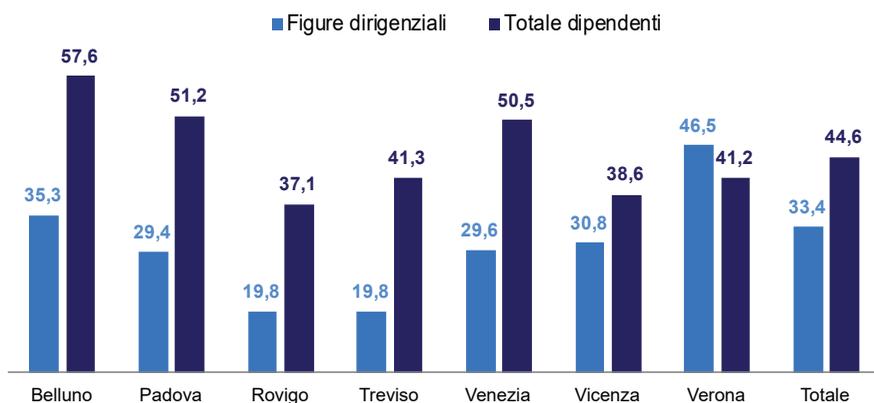
(*) Tasso di femminilizzazione = Percentuale di donne sul totale di riferimento

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

² Al riguardo si possono leggere maggiori informazioni nei prossimi capitoli.

Anche nei settori del Commercio, della Ristorazione/alberghi e degli Altri servizi collettivi e personali, dove il personale è più rosa, poche sono le donne che ricoprono le cariche più alte: infatti, nel primo caso sono appena il 14,6% le cariche dirigenziali offerte alle femmine contro il 68,6% delle impiegate, per gli Alberghi e ristoranti sono il 17,4% le donne dirigenti e per gli Altri servizi collettivi e personali meno del 10%.

Fig. 2.2.2 - Tasso di femminilizzazione (*) delle figure dirigenziali (dirigenti e quadri) e del totale dipendenti per provincia. Veneto - Anno 2019



(*) Percentuale di donne sul totale di riferimento

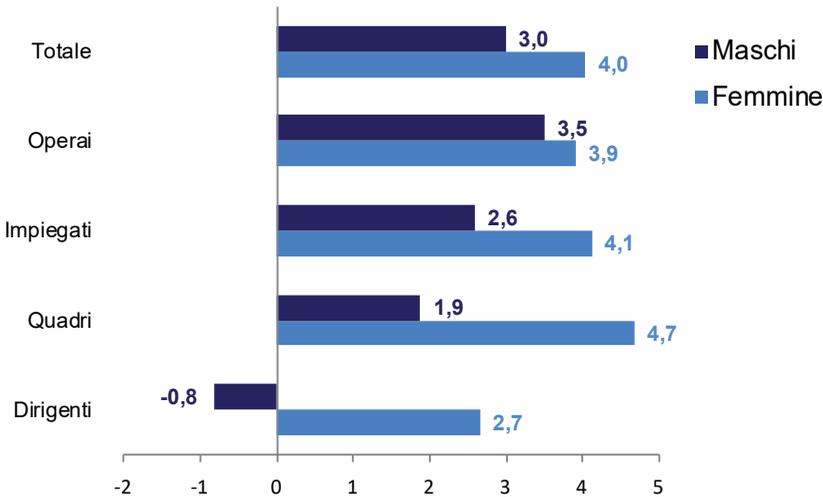
Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

L'occupazione tra il 2018 e il 2019

Tra il 2018 e il 2019, quindi prima dell'emergenza sanitaria che stiamo oggi vivendo, nelle aziende che hanno risposto all'indagine, si registra una crescita dell'occupazione del 3,5%, più per le donne che per gli uomini: +3% per i maschi e +4% per le femmine. Da evidenziare che risulta positivo l'aumento di dipendenti femmine tra le posizioni apicali, considerato anche quanto scritto nel precedente paragrafo: nel giro di un anno il numero di dirigenti donne si eleva del 2,7% a fronte di un calo di quasi un punto percentuale degli uomini, in aumento anche le donne in posizione quadro del 5% (per i maschi +2%). Inoltre, è rilevante che l'occupazione femminile aumenta in modo più significativo di quella maschile in tutte le categorie professionali.

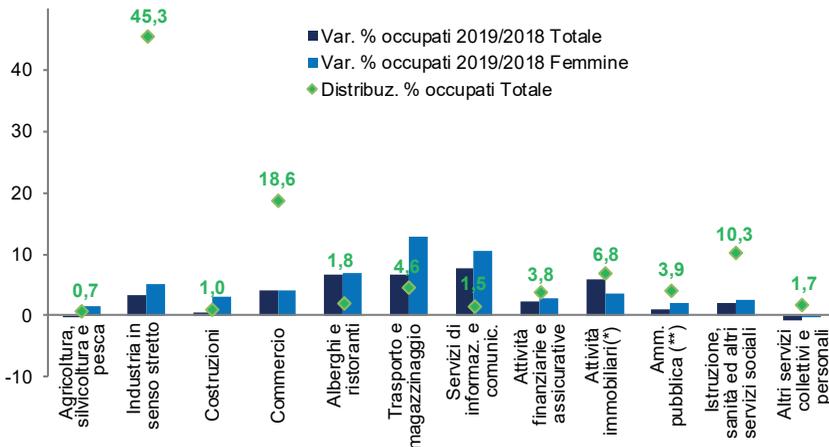
Donne e uomini nel contesto veneto e nelle medie e grandi imprese

Fig. 2.2.3 - Variazione percentuale degli occupati 2019/2018 per categoria professionale e sesso. Veneto



Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Fig. 2.2.4 - Variazione percentuale 2019/2018 e distribuzione % degli occupati del 2019 per settore e sesso. Veneto



(*) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

(**) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

In sintesi, per quanto riguarda le entrate e le uscite dei dipendenti nelle aziende, le cifre circa si equivalgono in entrambi i casi tra i due sessi, con un saldo a fine anno leggermente superiore per le donne rispetto all'inizio del 2019. In termini di settore, invece, vale la pena sottolineare la crescita nel biennio degli occupati nel campo dei servizi di informazione e comunicazione, della ristorazione e alberghi e del trasporto e magazzinaggio, settori dove pesa di più la crescita occupazionale femminile.



Mercato lavorativo:
quello femminile
è più mobile

Capitolo 3 - Mercato lavorativo: quello femminile è più mobile

Prima della pandemia del 2020, fenomeno che sta già portando e porterà conseguenze nel mercato del lavoro, negli ultimi anni il lavoro era aumentato, ma la povertà non diminuiva, perché? Non basta, infatti, creare lavori per abbattere la povertà, bisogna che questi lavori siano relativamente ben remunerati e non siano intercalati da molti periodi di disoccupazione; un buon impiego stabile offre maggiori opportunità all'individuo, dona maggiore sicurezza e gli permette di fare dei progetti futuri.

In tale contesto, in questo capitolo e nel prossimo, si analizzano i risultati emersi dall'indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti che operano nel territorio veneto, condotta dall'Ufficio Consigliera Regionale di Parità del Veneto per il biennio 2018/2019.

3.1 Meno le promozioni di carriera per le donne

Nel corso del 2019 sono stati assunti nelle aziende con più di 100 occupati, considerate nell'indagine in esame, quasi 73mila dipendenti e promossi 21 mila, ovvero, rispettivamente, il 20,2% e il 5,8% del totale occupati. Molte le assunzioni e le promozioni di impiegate, categoria che assorbe il 45,4% degli occupati e con un tasso di femminilizzazione del 58,4%.

Tab. 3.1.1 - Promozioni e assunzioni per principali categorie professionali e sesso. Veneto - Anno 2019

	% promozioni sul totale occupati nella categoria		% assunzioni sul totale occupati nella categoria		Promozioni	Assunzioni
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	% Femmine	% Femmine
Dirigenti	2,1	1,5	9,4	11,5	25,2	36,3
Quadri	4,3	3,6	9,2	8,8	30,0	33,0
Impiegati	6,6	5,7	15,9	19,5	55,2	63,4
Operai	6,0	4,4	19,5	27,8	26,6	41,4
Apprendisti	16,2	16,6	51,0	48,7	47,1	45,3
Totale	6,2	5,4	18,2	22,6	41,2	50,1

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Ma a fronte di una assunzione praticamente equa tra i due generi, maggiori sono le occasioni di promozione invece per gli uomini e meno sono le donne che fanno carriera. Non solo sono meno le donne che ricoprono ruoli apicali, ma più bassa è anche la quota di donne dirigenti o quadri che hanno avuto una promozione rispetto ai colleghi uomini.

Ovviamente il settore dell'industria, che rappresenta oltre la metà delle aziende dell'indagine, assorbe la maggiore quantità di assunzioni e di promozioni fra tutti i settori (rispettivamente, il 28,3% e il 49,5%). Segue il settore del Commercio con il 25,5% delle assunzioni effettuate nell'anno e il 23,7% delle promozioni, ma va anche detto che le assunzioni vanno considerate almeno sulla base della tipologia di contratto offerta e della stagionalità del lavoro: ad esempio, dalla Figura 3.2.2 presentata nel sottocapitolo seguente, si evince che il Commercio è uno dei settori dove è meno presente il contratto a tempo indeterminato.

Assumere è sicuramente un dato positivo e essere assunti anche con un contratto flessibile è una possibilità in più per entrare e restare nel mercato lavorativo, anziché rimanere disoccupato, l'importante è che tale condizione non sia protratta per tempi troppi lunghi, generando così situazioni insostenibili.

3.2 L'occupazione per tipo di contratto

Gli ultimi anni sono segnati da numerose novità normative riguardanti il mercato del lavoro, ma altre forse dovremmo aspettarcene nel futuro prossimo a causa della pandemia in atto.

Ciò nonostante, tenendo conto che questa indagine rileva la situazione al 2019, possiamo dire che cambiando le regole d'ingresso per i nuovi assunti, abolendo alcune figure contrattuali precarie e aumentando il grado di copertura degli ammortizzatori sociali, che raggiungono anche i lavoratori con carriere discontinue, si è fatto un passo importante verso l'armonizzazione delle regole tra diverse categorie di lavoratori e verso la riduzione del dualismo contrattuale, fra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori con contratti temporanei. E' chiaro che lavori meno precari hanno effetti positivi sugli stili di vita, particolarmente dei giovani, che tendono a ritardare la loro uscita dalla famiglia di origine, anche per motivi economici, e di conseguenza a formare una famiglia propria sempre più tardi e ad avere un figlio.

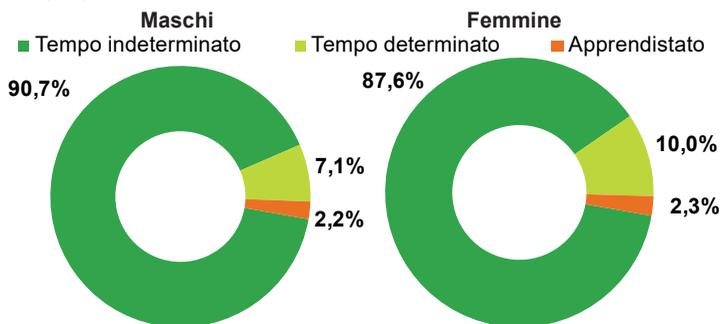
La stabilità del posto di lavoro

Dai risultati dell'indagine sulla situazione occupazionale del personale nelle aziende con oltre 100 dipendenti, emerge che l'87,6% delle donne e il 90,7% degli uomini svolgono il loro lavoro con un contratto a tempo inde-

terminato, valori più alti della media veneta registrata dall'indagine Istat delle Forze Lavoro pari a 84,6% nel 2019. Svolgono, invece, un lavoro a tempo determinato il 10% delle donne e il 7,1% degli uomini e l'apprendistato circa il 2% in entrambi i sessi. E' evidente che il lavoro a tempo determinato, che genericamente rappresenta la principale forma di lavoro atipico, è più diffuso tra le donne rispetto agli uomini. Le persone che ricoprono le cariche più alte nell'azienda hanno anche un contratto più spesso stabile. Viceversa, per impiegati e operai si registrano quote più alte di occupati con contratto a tempo: in dettaglio, tra le donne il valore più alto si trova tra le operaie, 12,2% a fronte dell'8,8% registrato per la stessa categoria fra gli uomini.

I contratti di lavoro stabili sono più diffusi nell'Amministrazione pubblica, dove tale contratto viene offerto a quasi la totalità dei dipendenti maschi e femmine, e nel settore delle Attività finanziarie, campo quest'ultimo che offre anche tra l'altro più formazione e più alte retribuzioni ai propri impiegati¹; valori al di sopra del 90% anche nell'Industria in senso stretto e nelle Costruzioni, mentre la maggior presenza di instabilità lavorativa, ovvero di stagionalità nei contratti, è evidente nel settore dell'Agricoltura dove a meno del 44% dei dipendenti è offerto un lavoro a tempo indeterminato e si registra un gender gap di venti punti percentuali a sfavore delle donne che lavorano con un contratto stabile solo nel 30,8% dei casi rispetto agli uomini che lo fanno nel 50,7% dei casi, il gap più elevato fra tutti i settori. Il secondo gender gap più elevato si registra nel settore degli Alberghi e ristoranti, ma questa volta a sfavore degli uomini: in questo campo le donne lavorano per il 69,6% dei casi con un contratto a tempo indeterminato mentre gli uomini nel 57,8% dei casi.

Fig. 3.2.1 - Distribuzione percentuale dei lavoratori per sesso e contratto. Veneto - Anno 2019



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

¹ Al riguardo si legga il capitolo 4.

Tab. 3.2.1 - Distribuzione percentuale dei lavoratori per ruolo, per sesso e contratto. Veneto - Anno 2019

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Totale
Totale				
Dirigenti	98,4	1,6	0,0	100,0
Quadri	99,3	0,7	0,0	100,0
Impiegati	89,4	7,9	2,6	100,0
Operai	87,9	9,9	2,2	100,0
Totale	89,3	8,4	2,2	100,0
Femmine				
Dirigenti	98,6	1,4	0,0	100,0
Quadri	99,3	0,7	0,0	100,0
Impiegati	88,0	9,4	2,5	100,0
Operai	85,5	12,2	2,3	100,0
Totale	87,6	10,0	2,3	100,0
Maschi				
Dirigenti	98,3	1,7	0,0	100,0
Quadri	99,3	0,7	0,0	100,0
Impiegati	91,5	5,6	2,7	100,0
Operai	89,1	8,8	2,1	100,0
Totale	90,7	7,1	2,2	100,0

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

Fig. 3.2.2 - Quota di lavoratori a tempo indeterminato sul totale lavoratori per ogni settore. Veneto - Anno 2019



(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

La scelta del part time: un fenomeno femminile

Ma le maggiori differenze di genere emergono se si analizza la durata del contratto: infatti, a fronte dell'86,9% di uomini che hanno un impiego a tempo pieno e indeterminato, le donne che si trovano nella stessa condizione sono il 58,6%. Come già accennato in questo rapporto, il part time è largamente diffuso tra le donne ancora oggi più attive rispetto al proprio partner nella cura della casa e della famiglia. Complessivamente sono circa il 33,4% le lavoratrici in queste aziende che a fine del 2019 risultano lavorare a tempo ridotto contro il 5,3% dei maschi, ovvero la componente femminile ricopre ben l'83,6% dei lavoratori in part time.

Se da una parte, parlando di prosperità economica, obiettivo raggiungibile mediante la piena occupazione e l'offerta di impieghi adeguati, il lavoro a tempo parziale è uno strumento importante per accrescere la partecipazione e l'occupazione, una soluzione per equilibrare gli impegni della vita professionale con le esigenze personali e familiari e un'organizzazione del lavoro più favorevole alla vita familiare contribuisce ad una più alta qualità della vita, dall'altra è certo, però, che tale discrepanza di genere nell'uso del part time evidenzia il perpetuare del modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia ed incide pesantemente anche sulle carriere delle donne e quindi sui loro redditi e sulle future pensioni.

L'uso del part time è diverso tra i settori. Circa metà delle donne che lavorano nel campo degli Alberghi e ristoranti o nelle Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali sono a tempo

Tab. 3.2.2 - Distribuzione percentuale dei lavoratori per contratto e sesso. Veneto - Anno 2019

	Distribuzione % per genere			Distribuzione % per contratto		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Lavoratori a tempo pieno	36,2	63,8	100,0	66,6	94,7	82,2
di cui						
a tempo indeterminato	35,2	64,8	100,0	58,6	86,9	74,3
a tempo determinato	44,9	55,1	100,0	5,7	5,6	5,6
con altri contratti (formazione lavoro, apprendistato, ecc.)	46,4	53,6	100,0	2,4	2,2	2,3
Lavoratori a tempo parziale	83,6	16,4	100,0	33,4	5,3	17,8
di cui						
a tempo indeterminato	86,1	13,9	100,0	29,0	3,8	15,0
a tempo determinato	70,1	29,9	100,0	4,4	1,5	2,8
Totale lavoratori	44,6	55,4	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

Fig. 3.2.3 - Percentuale di lavoratori in part time per sesso e settore. Veneto - Anno 2019

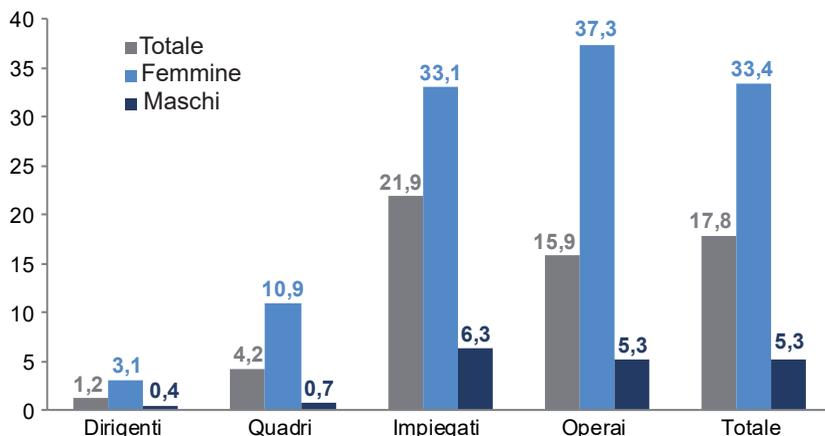


(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

Fig. 3.2.4 - Percentuale di lavoratori in part time sul totale dipendenti per sesso e ruolo. Veneto - Anno 2019



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

ridotto, mentre sono il 20,3% nel settore finanziario, il 18,7% nell'Industria e il 7,9% nel lavoro agricolo. Per quanto riguarda gli uomini, i valori più alti di occupati in part time si trovano nel campo di Altri servizi collettivi e personali (circa un quarto dei dipendenti) e nel settore alberghiero e ristorazione (23,4%).

Poche le dirigenti in part time, mentre è largamente diffuso tra le operaie e le impiegate che lo utilizzano, rispettivamente, nel 37,3% e nel 33,1% dei casi.

3.3 La mobilità occupazionale nelle aziende

Per quanto riguarda la dinamicità lavorativa delle aziende oggetto dell'indagine, ovvero il movimento occupazionale dei dipendenti, nel 2019 si registrano quasi 83.500 entrate che coinvolgono per il 50,1% dei casi le donne. In generale, il principale motivo dell'entrata sono nuove assunzioni: il 92,3%, in numero maggiore di donne, seguono i trasferimenti da altra unità produttiva (4,2%) e i passaggi da altra categoria (3,5%), per i quali sono più coinvolti gli uomini.

Tab. 3.3.1 (segue)- Entrate e uscite dei dipendenti dall'azienda per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2019

	Totale	Femmine	Maschi	% femmine sul totale
Entrate				
Trasferimenti da altra unità produttiva	4,2	4,1	4,2	49,6
Passaggio da altra categoria	3,5	2,7	4,3	39,2
Nuova assunzione	92,3	93,1	91,5	50,6
Totale Entrate	100,0	100,0	100,0	50,1
Uscite				
Trasferimenti ad altra unità produttiva	4,3	4,5	4,1	52,3
Passaggio ad altra categoria	3,4	2,7	4,2	38,8
Cessazione rapporto di lavoro	92,3	92,8	91,7	50,1
Totale Uscite	100,0	100,0	100,0	49,8

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Tab. 3.3.1 (segue)- Entrate e uscite dei dipendenti dall'azienda per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2019

	Totale	Femmine	Maschi	% femmine sul totale
di cui Cessazioni per (distribuz %):				
Licenziamenti collettivi	0,8	0,5	1,2	30,4
Licenziamento per giusta causa	1,5	0,9	2,0	31,6
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	2,6	3,0	2,3	56,6
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0,7	0,5	0,8	40,9
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione	0,5	0,3	0,6	37,7
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0,2	0,2	0,2	57,4
Dimissioni	37,7	34,3	41,0	45,7
Modifica del termine inizialmente fissato	0,3	0,3	0,3	50,7
Decesso	0,4	0,3	0,6	31,7
Risoluzione consensuale	1,2	1,0	1,4	42,7
Cessata attività	0,2	0,2	0,1	64,7
Pensionamenti	4,0	2,6	5,3	33,3
Prepensionamenti	0,4	0,4	0,4	48,1
Scadenza contratto	44,6	50,6	38,6	56,9
Altro	4,9	4,6	5,3	47,0

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

Anche per quanto riguarda le uscite la quota si distribuisce quasi equamente tra uomini e donne. Complessivamente, il 92,3% è dovuto per cessazione del rapporto del lavoro: più in particolare per la scadenza del contratto, il 44,6% del totale cessazioni e per le dimissioni volontarie (37,7%). La principale diversità uomo-donna che vale la pena sottolineare si trova proprio nella scadenza del contratto, più incisiva per il gentil sesso: si registra un gap uomo-donna in questo caso di 12 punti percentuali a sfavore delle donne, vista anche la maggior percentuale di occupate a tempo determinato. Le dimissioni volontarie interessano, invece, di più gli uomini.

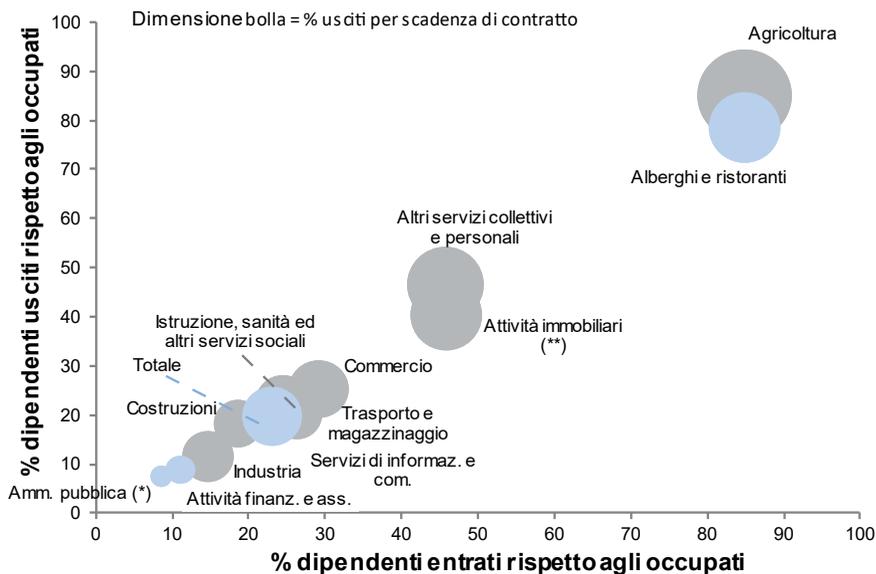
Per quanto riguarda i settori, emerge il carattere molto flessibile in Agricoltura e degli Alberghi/ristoranti. Nel primo settore la quota di dipendenti entrati e di usciti nel 2019, rispetto ai relativi occupati, quasi si equivalgono e sono altissime, ovvero l'85%, e la percentuale di usciti per scadenza di contratto è quasi il 91%. Nel campo dell'alberghiero e ristorazione la quota di occupati entrati è sempre 85%, la quota di usciti 78,5%, di cui per con-

tratto scaduto il 61%. Seguono Altri servizi collettivi e personali e le attività immobiliari con valori un po' più bassi dei settori appena descritti nelle entrate e uscite dei dipendenti, ma quote di uscite per scadenza di contratto alte: rispettivamente, 68,8% e 58,3%.

Viceversa, l'Amministrazione pubblica, le attività finanziarie e assicurative e i Servizi di informazione e comunicazione sono settori meno mobili.

Il gap gender più elevato nelle uscite per contratto scaduto si registra nell'Industria che risulta pari ad oltre 31 punti percentuali a sfavore delle donne, mentre negli Alberghi/ristoranti il gap è pari a 14 punti a sfavore degli uomini. Comunque si sottolinea che nella maggioranza dei settori le quote di uscite per contratto scaduto è più elevata tra le donne, evidenziando ancora una volta la maggiore mobilità femminile.

Fig. 3.3.1 - Mobilità aziendale per settore: percentuale di dipendenti entrati e di uscite nell'anno rispetto al totale occupati a fine anno e quota di uscite per scadenza del contratto. Veneto - Anno 2019



(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

Le trasformazioni contrattuali

Interessanti anche i dati sulle trasformazioni contrattuali, ossia se e come vengono trasformati i contratti di lavoro da tempo determinato a indeterminato.

nato, da tempo parziale a pieno e viceversa.

Le stabilizzazioni lavorative nel 2019 sono state 15.800, ovvero il 4,4% degli occupati delle aziende, e hanno interessato in misura maggiore le donne che hanno registrato il 4,7% delle lavoratrici, mentre gli uomini il 4,1% dei lavoratori. Ancora più evidente è il carattere prevalentemente femminile del cambiamento di orario di lavoro: nel 68,8% dei casi il passaggio da un orario parziale ad uno pieno riguarda le donne, così come il 77,9% delle riduzioni di orario.

Nel 2019 il settore più mobile è quello degli Alberghi e ristoranti che registra le quote più alte, fra tutti i settori, di dipendenti che trasformano il proprio contratto da determinato a indeterminato e di quelli che cambiano orario da tempo parziale a pieno; inoltre questo settore presenta anche la seconda quota più elevata di passaggi da tempo pieno a tempo parziale.

Tab. 3.3.2 - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2019 per tipologia e genere. Veneto

	Totale			% sul totale occupati		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Da tempo determinato a tempo indeterminato	100,0	48,0	52,0	4,4	4,7	4,1
Da tempo parziale a tempo pieno	100,0	68,8	31,2	1,5	2,4	0,9
Da tempo pieno a tempo parziale	100,0	77,9	22,1	1,5	2,6	0,6

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Questi dati sono in linea con la maggiore percentuale di lavoratori in part time rilevata proprio in questo settore. Molto attivi anche i settori Altri servizi collettivi e personali e il Commercio e interessanti i dati delle stabilizzazioni nelle Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali; tutti settori anche questi che hanno una maggiore presenza di occupati in part time.

In sintesi, dall'analisi si evidenzia un mercato lavorativo femminile mobile: rispetto ai colleghi maschi, maggiore la richiesta di cambiamento di orario, l'utilizzo del part time, i tempi determinati, le uscite per scadenza del contratto, a segnale del perpetuare del modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia che incide pesantemente anche sulle carriere delle donne e quindi sui loro redditi e sulle future pensioni. Alle donne è richiesto di essere madri, mogli, figlie, lavoratrici, ma è essenziale scaricare il peso che grava su di loro, incentivando di più anche la suddivisione delle responsabilità dei figli ad entrambi i genitori.

Mercato lavorativo: quello femminile è più mobile

Sebbene siano di più le donne laureate, una donna su tre in Veneto in età 30-34 anni è laureata, mentre tale rapporto fra gli uomini si ferma a uno su quattro, continuano ad essere sottorappresentate nei luoghi decisionali e pagate meno rispetto agli uomini.

È necessario trovare ancora nuove strategie per la conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa così da assicurare maggiore inclusione femminile, anche in una prospettiva di prosperità economica, e da aumentare le possibilità occupazionali e quelle professionali.

Tab. 3.3.3 (segue) - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2019 per tipologia, settore e genere. Percentuale sugli occupati. Veneto

	Da tempo determinato a tempo indeterminato		
	Totale	Femmine	Maschi
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4,7	5,3	4,4
Industria in senso stretto	3,0	2,9	3,0
Costruzioni	4,8	3,2	5,1
Commercio	6,5	6,7	6,3
Alberghi e ristoranti	8,7	8,4	9,0
Trasporto e magazzinaggio	7,1	6,6	7,2
Servizi di informazione e comunicazione	2,9	4,7	1,8
Attività finanziarie e assicurative	3,3	3,8	2,8
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	7,7	7,7	7,6
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0,4	0,3	0,5
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	4,3	4,3	4,5
Altri servizi collettivi e personali	6,1	7,2	4,3
Totale	4,4	4,7	4,1
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,3	1,0	0,0
Industria in senso stretto	0,6	1,5	0,2
Costruzioni	0,8	2,9	0,5
Commercio	3,0	4,0	1,4
Alberghi e ristoranti	9,0	7,4	11,3
Trasporto e magazzinaggio	1,4	1,3	1,4
Servizi di informazione e comunicazione	1,0	2,4	0,1
Attività finanziarie e assicurative	0,6	1,1	0,1

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Tab. 3.3.3 (segue) - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2019 per tipologia, settore e genere. Percentuale sugli occupati. Veneto

	Da tempo pieno a tempo parziale		
	Totale	Femmine	Maschi
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	2,3	2,6	2,0
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0,4	0,5	0,2
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	1,4	1,5	1,4
Altri servizi collettivi e personali	6,5	4,8	9,3
Totale	1,5	2,4	0,9
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,3	0,7	0,0
Industria in senso stretto	0,7	2,1	0,2
Costruzioni	0,3	1,7	0,1
Commercio	3,1	4,1	1,5
Alberghi e ristoranti	4,2	4,8	3,4
Trasporto e magazzinaggio	1,1	4,5	0,4
Servizi di informazione e comunicazione	1,2	2,6	0,3
Attività finanziarie e assicurative	1,0	2,0	0,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	2,0	2,6	1,3
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0,5	0,5	0,3
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	1,3	1,4	0,8
Altri servizi collettivi e personali	6,5	5,2	8,7
Totale	1,5	2,6	0,6

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

4

Formazione e retribuzione:
bisogna lavorare per la
parità di genere

Capitolo 4 - Formazione e retribuzione: bisogna lavorare per la parità di genere

La parità di genere e la valorizzazione delle potenzialità e delle competenze sono fattori essenziali per costruire una società più prospera, con una maggiore qualità di vita per tutti. Per realizzarla è necessario non solo riconoscerla giuridicamente, ma anche renderla effettiva in tutte le sfere della vita: politica, economica, sociale e culturale. Negli ultimi anni si è assistito alla crescita della partecipazione delle donne nell'economia e del loro contributo alle finanze familiari. La parità di genere e la necessità di colmare il divario retributivo sono quindi questioni essenziali per la crescita occupazionale, la competitività e la ripresa economica. Certo è che bisognerà aspettare per vedere in futuro quale sarà il vero peso della terribile pandemia che stiamo vivendo. Il lavoro di domani potrebbe uscire, infatti, profondamente mutato dall'odierna crisi sanitaria e molto probabilmente potrebbe avere come prime vittime proprio le categorie più fragili, fra le quali rientra anche la componente femminile.

4.1 La formazione aziendale: un diritto per il lavoratore

L'uguaglianza professionale è fondamentale per qualificare l'impiego e motivare la forza lavoro. Un impiego di qualità è a sua volta fondamentale per creare un'atmosfera di lavoro positiva dove ognuno è apprezzato per i propri meriti. Tra gli strumenti per migliorare la crescita professionale e, quindi il benessere, vi è la formazione. Inoltre, offrire opportunità di crescita delle proprie competenze aiuta i lavoratori a far fronte ai rapidi cambiamenti che investono la nostra società, aumenta la competitività e la prosperità economica. L'aggiornamento e il miglioramento delle competenze degli adulti è misurato dal Consiglio Europeo con l'adozione di un parametro che prevede di fornire una formazione permanente ad almeno il 15% degli adulti in età 25-64 anni entro il 2020. Nel 2019 l'UE28 registra un valore pari all'11,3% di adulti 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione. Buone le performance dei Paesi Nordici, primo fra tutti la Svezia con un dato pari al 34,3%; basse, invece, le quote registrate nei Paesi dell'Est, con il valore più basso registrato in Romania. Anche in Italia la situazione, sebbene in miglioramento, non è rosea: è pari all'8,1% rispetto al 6% di dieci anni fa. In significativa crescita, ma ancora lontano dall'obiettivo, il dato veneto: nel 2019 il 10% degli adulti si forma contro il 6,2% registrato nel 2009.

La formazione nelle nostre aziende

Considerando i risultati dell'indagine, condotta dall'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità del Veneto, sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti operanti nel territorio veneto, nel 2019 il 76% delle imprese ha dichiarato di effettuare formazione per i propri dipendenti per un ammontare complessivo di quasi 403 mila partecipanti ai corsi di formazione offerti (si tenga presente che un lavoratore può frequentare più di un corso).

In sintesi, per ogni 100 occupati delle imprese che hanno offerto attività di formazione, si contano 138 partecipanti ai corsi. Complessivamente, in tutto il 2019, sono state erogate circa 3 milioni e mezzo di ore di formazione, 12 per ogni occupato.

Fra le diverse categorie di lavoratori, quadri e dirigenti risultano ben formati: mediamente un quadro ha ricevuto in un anno 25,4 ore di formazione pro capite, mentre un dirigente 23 ore annue. La categoria che riceve in valore assoluto più ore di formazione è quella degli impiegati (essendo anche la seconda categoria con il più alto numero di occupati), ma le ore formative erogate pro capite sono in misura inferiore a quelle date ai ruoli apicali, ovvero 13,6 ore per impiegato; infine, all'estremo opposto troviamo gli operai con solo 8,4 ore seguite sebbene sia la categoria che assorba il numero più elevato di occupati delle aziende rispondenti all'indagine.

Tab. 4.1.1 - Formazione in azienda nel corso del 2019: partecipanti e numero di ore frequentate per categoria professionale e sesso (*). Veneto

	% di partecipanti su occupati			N. ore di formazione su occupati		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Dirigenti	170,3	176,7	167,1	23,0	26,3	21,3
Quadri	221,1	218,4	222,6	25,4	21,4	27,7
Impiegati	171,2	154,3	193,7	13,6	11,3	16,6
Operai	97,5	89,9	101,3	8,4	6,5	9,4
Totale	137,9	133,7	141,2	11,9	10,2	13,2

(*) Il numero di partecipanti può essere superiore al numero di occupati nell'azienda perché un lavoratore può aver frequentato più corsi.

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Per quanto riguarda le differenze di genere, anche dal punto di vista formativo emerge lo svantaggio delle donne: il numero di partecipanti ogni 100 occupati delle aziende rispondenti che hanno organizzato formazione è pari

Formazione e retribuzione: bisogna lavorare per la parità di genere

a 133,7 tra le donne rispetto al 141,2 degli uomini e le ore pro capite sono 10,2 per le donne e 13,2 per gli uomini. Quadri, impiegati e operai maschi registrano più ore di formazione rispetto alle colleghe; interessante il dato della classe dirigenziale dove di più sono le ore di formazione pro capite e più alta la quota di partecipanti donna sulle occupate.

Fra i settori che offrono più opportunità di formazione troviamo quello finanziario che spicca con 651 partecipanti ogni 100 occupati delle aziende rispondenti che hanno organizzato formazione ed oltre 45 ore di formazione fatte nel 2019 per ogni occupato. Il settore, invece, dove la formazione sembra meno diffusa è quello agricolo, 51,5 partecipanti e appena 5 ore formative pro capite, ma ben poche anche le ore offerte nel campo del commercio e della ristorazione e alberghi, settori più femminili.

Tab. 4.1.2 - Formazione in azienda nel corso del 2019: partecipanti e numero di ore frequentate per settore (*). Veneto

	% di partecipanti su occupati			N. ore di formazione su occupati		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Agricoltura, silvicoltura e pesca	51,5	56,3	49,2	5,1	6,0	4,7
Industria in senso stretto	128,8	128,2	129,0	11,1	8,6	12,1
Costruzioni	132,0	114,0	135,0	9,9	5,9	10,6
Commercio	73,1	67,8	81,6	5,2	3,6	7,6
Alberghi e ristoranti	138,7	152,3	117,1	6,4	7,1	5,2
Trasporto e magazzinaggio	67,4	72,2	66,5	10,4	10,6	10,3
Servizi di informazione e comunicazione	95,1	108,1	87,1	21,1	18,3	22,9
Attività finanziarie e assicurative	650,8	644,1	656,4	45,3	39,8	50,0
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	92,3	66,2	116,4	10,4	9,3	11,5
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	107,4	109,9	100,1	10,1	10,3	9,6
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	127,2	124,6	137,5	12,3	12,1	13,0
Altri servizi collettivi e personali	125,3	120,7	133,2	10,2	10,2	10,1
Totale	137,9	133,7	141,2	11,9	10,2	13,2

(* Il numero di partecipanti può essere superiore al numero di occupati nell'azienda perché un lavoratore può aver frequentato più corsi.

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

4.2 Lo svantaggio retributivo delle donne

La parità di genere è uno dei capisaldi dell'Unione Europea e la parità retributiva è sancita dai trattati sin dal 1957. Ad oggi le donne vivono ancora condizioni di maggiore svantaggio economico, le retribuzioni, come abbiamo visto anche nel secondo capitolo di questo dossier, sono sempre più basse rispetto a quelle percepite dagli uomini. E non diversa è la situazione che emerge dall'analisi delle aziende oggetto dell'indagine.

Il divario retributivo incide sul reddito femminile lungo tutto l'arco di vita: guadagnando meno degli uomini, anche durante la pensione, le donne sono più esposte al rischio di povertà in vecchiaia.

Una maggiore uguaglianza tra donne e uomini incide positivamente sull'insieme dell'economia e della società. Colmare il divario retributivo tra i sessi vuol dire ridurre il livello di povertà e dare alle donne la possibilità di guadagnare meglio lungo l'arco di vita, evitando non solo il rischio di povertà durante la vita lavorativa, ma anche il pericolo di cadere in povertà al momento della pensione.

Meno i ruoli apicali, meno i soldi in busta paga

Nel valutare le differenze di genere nella retribuzione dei lavoratori è necessario considerare le diverse condizioni lavorative: le donne ricorrono più spesso al part time dei colleghi uomini, in molti casi per dedicarsi alla cura della famiglia. Diversi sono anche i ruoli ricoperti e i settori di impiego, come abbiamo scritto in precedenza.

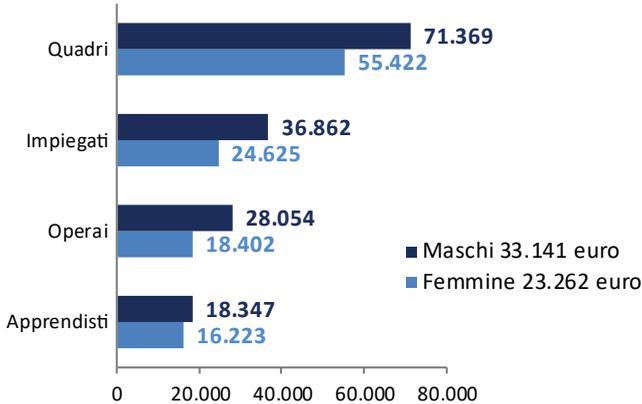
Dopo questa premessa, si sottolinea che, sulla base di come sono state formulate le domande nell'indagine, per le stime relative alla retribuzione per genere non è stato possibile quest'anno calcolare la distinzione fra retribuzione degli occupati a tempo pieno e quella degli occupati a tempo parziale e quindi non è stato possibile eliminare quella parte di distorsione dovuta alla maggiore quantità di donne che lavorano in part time. In ogni caso, però, il divario retributivo, seppur più gonfio di quello stimato nelle precedenti indagini sul personale nelle aziende con oltre cento dipendenti (dove era stato possibile fare la distinzione per orario di lavoro) è confermato; inoltre, come abbiamo presentato nel capitolo 2 di questo Rapporto, anche altre indagini come, ad esempio, la Rilevazione sulle Forze Lavoro di Istat, lo confermano anche a parità di orario di lavoro.

Considerato ciò, passiamo ai dati. Nelle aziende con più di 100 addetti con sede in Veneto, si stima che i lavoratori dipendenti con ruoli non dirigenziali guadagnano circa 28.700 euro annui lordi, ma questo valore è la media fra i poco più dei 23.250 euro delle donne e gli oltre 33 mila euro degli uomini. E il differenziale retributivo è presente anche a parità di livello. Si tenga pre-

sente che sono stati richiesti in modo diverso alle aziende rispondenti i dati retributivi dei dirigenti rispetto a quelli delle altre categorie professionali, perciò abbiamo deciso di dedicare ai dirigenti un paragrafo a parte e di trattare qui tutte le altre categorie.

Ciò che salta immediatamente agli occhi è che, oltre ad esserci disparità ad ogni ruolo e sempre a sfavore delle donne, le differenze si amplificano man mano che il ruolo ricoperto è di grado più elevato: gli uomini con incarichi da quadro guadagnano oltre 71mila euro lordi all'anno e le donne con la stessa qualifica 55.400, ovvero circa 16 mila euro in meno. Anche per gli impiegati, che ricordiamo si tratta di una categoria rosa, lo scarto retributivo è a favore degli uomini che vedono in busta paga oltre 12.000 euro lorde in più rispetto alle loro colleghe. Seguono gli operai e gli apprendisti con un gap di genere, sempre a favore degli uomini, rispettivamente, di oltre 9.600 euro e di 2mila euro.

Fig. 4.2.1 - Retribuzione media annua lorda per sesso e categoria professionale (*). Veneto - Anno 2019



(* Per i dirigenti si legga il paragrafo dedicato)

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

In tutti i settori gli uomini guadagnano di più delle donne

Va da sé che in quei settori dove ci sono più lavoratrici la paga media registrata sia più bassa rispetto ai settori più prettamente maschili.

Sempre considerando che le elaborazioni qui presentate fanno riferimento ai lavoratori dipendenti con ruoli non dirigenziali, nel 2019 il settore dove si guadagna meno in assoluto è quello degli alberghi e ristorazione, dove la quota delle donne è pari al 57,6% sul totale occupati; certo bisogna con-

siderare la forte stagionalità di questo settore: molti sono gli alberghi che chiudono nei mesi di bassa stagione. Viceversa, il settore finanziario, dove la quota di occupati uomini è oltre il 54%, garantisce redditi più elevati, oltre 44mila euro; seguono poi due settori prettamente maschili, ovvero quello delle Costruzioni dove la retribuzione media annua lorda è oltre 37mila euro e quello dell'Industria in senso stretto con oltre 32.500. Il quarto reddito più alto si ottiene nel settore dei Servizi di informazione e comunicazione dove il 60,5% sono lavoratori maschi.

Fig. 4.2.2 - Retribuzione media annua lorda per settore. Veneto - Anno 2019



(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

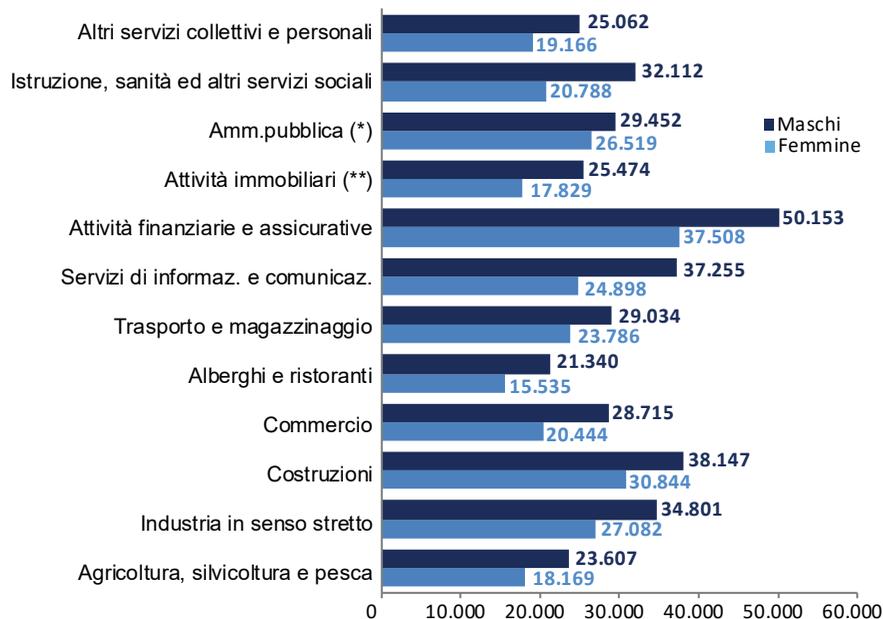
(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

Analizzando le differenze di genere per settore si scopre che non c'è un solo settore in cui la donna prenda più soldi del proprio collega maschio. Persino nel settore dell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali, dove la quota di donne occupate è pari al 79% sul totale occupati, il gap di retribuzione media annua lorda è oltre gli 11mila euro a favore degli uomini. I settori dove la donna risulta più penalizzata dal punto di vista economico sono le Attività finanziarie e assicurative e i Servizi di informazione e comunicazione con un gap di oltre 12mila euro. Anche nel Commercio, dove sono le donne a lavorare nel 62% dei casi, si registra un gap importante superiore agli 8mila euro.

Formazione e retribuzione: bisogna lavorare per la parità di genere

Fig. 4.2.3 - Retribuzione media annua lorda per sesso e settore. Veneto - Anno 2019



(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

In qualsiasi provincia le donne sono pagate meno degli uomini

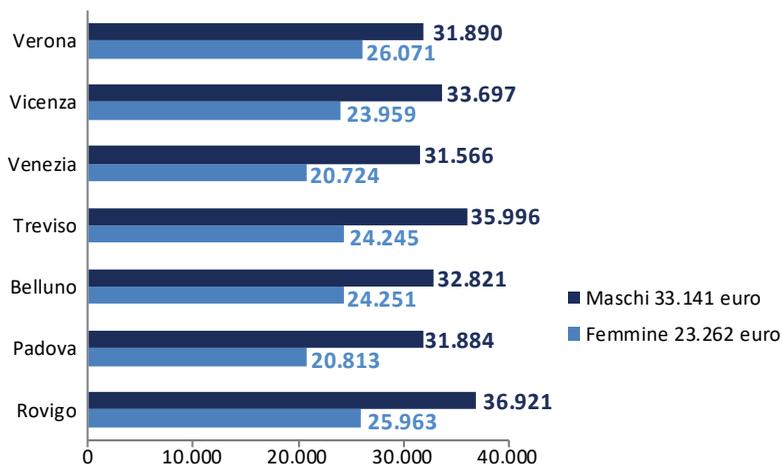
In tutte le province venete lo stipendio medio annuo lordo delle donne è inferiore a quello degli uomini¹.

Treviso registra la seconda retribuzione media annua complessiva più elevata e la differenza per genere più ampia: infatti, a fronte di una paga annua recepita in media dalle donne di poco più di 24mila euro, i colleghi maschi portano a casa quasi 36mila euro, ovvero quasi 12mila euro in più. Seguono Padova, Rovigo e Venezia con un gap intorno agli 11mila euro sempre a svantaggio del lavoro delle donne, mentre a Verona si conta quello minore (la differenza uomo-donna è inferiore ai 6mila euro).

Inoltre, si rileva che Venezia e Padova sono le province con lo stipendio più basso femminile, meno di 21mila euro, viceversa a Verona si registra quello più alto (26mila euro).

¹ Anche qui le elaborazioni presentate fanno riferimento ai lavoratori dipendenti con ruoli non dirigenziali.

Fig. 4.2.4 - Retribuzione media annua lorda per sesso e provincia.
Veneto - Anno 2019



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

I dirigenti: gli uomini sono di più e il loro stipendio è più alto

Un discorso a parte va fatto per la retribuzione lorda annua dei dirigenti. Per quanto riguarda la figura del dirigente risaltano due problemi di disparità: il primo è che molte aziende hanno solo uomini dirigenti e il secondo è che nelle aziende dove ci sono dirigenti di entrambi i sessi gli uomini che prendono più soldi sono molti di più delle donne.

Spieghiamo meglio questo concetto.

Per quanto riguarda il primo tipo di disparità esposto, i dati rilevano che tra le aziende rispondenti ben il 41,3% hanno solo uomini dirigenti, mentre le aziende con solo donne dirigenti sono meno del 2%.

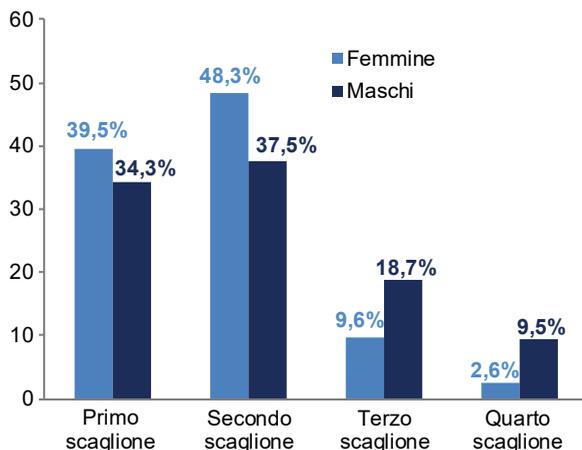
Per il secondo tipo di disparità, occorre spiegare che dalle domande dell'indagine, per il ruolo di dirigente, non si può elaborare il valore della retribuzione media annua lorda calcolata come per le altre figure professionali di cui abbiamo già scritto: infatti, ogni azienda ha suddiviso la retribuzione annua lorda dei dirigenti in quattro scaglioni dove nel primo scaglione si inserisce la fascia di retribuzione percepita più bassa e nel quarto quello invece a cui appartengono i dirigenti che guadagnano di più. Con questa metodologia non è possibile confrontare le fasce retributive perché variano da azienda a azienda, ma è possibile calcolare il numero di dirigenti che rientrano in ciascun scaglione.

Fatta questa premessa andiamo a spiegare meglio la seconda disparità

Formazione e retribuzione: bisogna lavorare per la parità di genere

accennata sopra. Partendo dai dati elaborati per il totale delle aziende, si rileva che i tre quarti dei dirigenti si collocano nelle due fasce retributive inferiori all'interno della propria azienda. Solo il 2,7% delle dirigenti donne guadagna il massimo a fronte del 15,1%, invece, dei dirigenti uomini. 16,6% sono poi i dirigenti di sesso maschile che si inseriscono nel terzo scaglione contro il 9,5% delle donne. Queste quote alte di uomini che percepiscono stipendi più elevati rispetto alle donne sono però gonfiate dal fatto che stiamo considerando tutte le aziende e molte, come abbiamo visto (ovvero il 41,3%), hanno solo dirigenti uomini. Ma se consideriamo solo le aziende in cui ci sono dirigenti di entrambi i sessi si nota che questa disparità permane ugualmente. Infatti, sono il 18,7% i dirigenti uomini che percepiscono una retribuzione in terzo scaglione a fronte dello scarso 10% delle donne ed il 9,5% quelli che si collocano nella fascia retributiva più alta contro il 2,6% delle colleghe.

Fig. 4.2.5 - Distribuzione % dei dirigenti per scaglione retributivo (*) nelle aziende in cui ci sono dirigenti di entrambi i sessi. Veneto - Anno 2019



(*) A partire dalla retribuzione lorda massima e dalla retribuzione lorda minima dei propri dirigenti, ogni azienda ha suddiviso i dirigenti in quattro scaglioni: considerando i due estremi, nel primo scaglione sono inseriti i dirigenti con la retribuzione più bassa mentre nel quarto quelli con la retribuzione più alta.

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

E' chiaro che una maggiore offerta per le donne a ricoprire posizioni nelle sfere alte aziendali e un aumento di salario atteso le indurrebbe ad entrare maggiormente nel mercato del lavoro, elemento fondamentale per garantire lo sviluppo dell'occupazione e per il raggiungimento degli obiettivi economici europei e del nostro Paese. Ridurre la disuguaglianza econo-

mica, promuovere formazione investendo nel capitale umano, favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, anche con politiche attive per la conciliazione lavoro-famiglia, visto che ancora oggi a dedicarsi principalmente alla cura di figli e familiari cari sono le donne, e ciò trova ulteriore conferma nel loro ampio utilizzo del part time, sono tutti percorsi per giungere ad una piena coesione sociale e dunque migliorare la qualità della vita di ciascuno.

L'eliminazione delle disparità tra uomini e donne nella vita economica, politica, sociale favorisce la coesione, l'inclusione nonché la crescita economica e attenzione particolare va posta a quelle donne in condizioni di maggiore vulnerabilità, come immigrate e donne sole capofamiglia.

5

Il personale con disabilità

Capitolo 5 – Il personale con disabilità

L'inclusione sociale è un pilastro fondamentale per la crescita e il benessere della società: due strumenti essenziali per raggiungere tale inclusione sono un'istruzione di qualità e un lavoro dignitoso per tutte gli individui. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile pone grande attenzione a queste tematiche. Per il lavoro, inclusione sociale significa permettere a tutte le persone di avere gli stessi diritti e le stesse opportunità.

La disoccupazione comporta una significativa perdita di libertà ed è una delle cause principali di esclusione sociale. Non solo perché dal reddito dipende la possibilità di condurre una vita indipendente e dignitosa, ma anche perché l'assenza di lavoro può impoverire le relazioni umane e compromettere lo sviluppo e il mantenimento delle relazioni sociali. Nel nostro Paese, norme dirette a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità esistono da tempo ed hanno anticipato la Convenzione Onu, nella quale si fa più volte riferimento alla non discriminazione e alle pari opportunità nelle progressioni di carriera.

Malgrado la normativa, però, resta rilevante lo svantaggio nel mercato del lavoro delle persone con disabilità. Secondo Istat, la strada da percorrere è ancora lunga, in quanto permane un netto divario: in Italia, il tasso di occupazione delle persone tra i 15 e i 64 anni con disabilità è pari al 31,3% contro il 57,8% delle persone senza limitazioni nella stessa fascia di età (media 2016-2017). E lo svantaggio è ancora più netto per la componente femminile: risulta occupato solo il 26,7% delle donne con disabilità mentre per gli uomini la quota sale al 36,3%.

5.1 L'occupazione e le disparità

Come affermato all'inizio di questo Rapporto, l'obiettivo principale è quello di definire un benchmark statistico per finanziare interventi di prevenzione delle disparità fra i generi di trattamento sul lavoro così da assicurare e promuovere l'attuazione del principio delle pari opportunità. Quest'anno, per la prima volta è stato possibile ricavare dall'indagine informazioni anche sulle persone con disabilità che lavorano nelle aziende rispondenti, suddivise per sesso.

Il personale con disabilità nelle aziende rispondenti

Per il biennio 2018/2019 le aziende con sede in Veneto rispondenti all'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti sono state 1.015, per un totale di quasi 362mila oc-

cupati alla fine del 2019, di cui il 44,6% femmine. Le persone con disabilità che lavorano in queste aziende sono circa 13 mila, ovvero il 3,6% del totale occupati e, in linea con il dato complessivo, le occupate con disabilità sono meno dei loro colleghi maschi, ovvero il 43,4% del totale dei lavoratori con disabilità.

Per quanto riguarda la classe dimensionale, il maggior numero di occupati con disabilità si rileva chiaramente nelle grandi aziende con più di 350 dipendenti, ma il calcolo della percentuale di questi lavoratori sul totale occupati per ogni classe registra che proprio in questa classe dimensionale la quota è la più bassa (3,4%), viceversa è nelle altre quattro classi che si trovano le quote più alte (3,9%-4%). Infine, in tutte le classi le donne con disabilità sono in percentuale inferiore degli uomini.

Tab. 5.1.1 - Occupati con disabilità nelle aziende rispondenti con sede in Veneto per classe dimensionale - Anno 2019

	Aziende		Totale occupati		di cui occupati con disabilità	
	Numero	%	Totale	Femmine	Totale	Femmine
Meno di 150	350	34,5	42.145	15.183	1.669	632
Da 150 a 199	219	21,6	37.734	13.209	1.475	512
Da 200 a 249	118	11,6	26.186	9.057	1.027	345
Da 250 a 349	112	11,0	32.723	12.500	1.295	534
350 e più	216	21,3	223.033	111.560	7.474	3.599
Totale	1.015	100,0	361.821	161.509	12.940	5.622

	Distribuzione % degli occupati con disabilità per sesso per ogni classe		% con disabilità sul totale occupati per ogni classe	
	Maschi	Femmine	Totale	Femmine
Meno di 150	62,1	37,9	4,0	4,2
Da 150 a 199	65,3	34,7	3,9	3,9
Da 200 a 249	66,4	33,6	3,9	3,8
Da 250 a 349	58,8	41,2	4,0	4,3
350 e più	51,8	48,2	3,4	3,2
Totale	56,6	43,4	3,6	3,5

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

In linea con i dati degli occupati complessivi, anche considerando il personale con disabilità, i settori maggiormente rappresentati risultano quelli

dell'Industria in senso stretto, che assorbe il 51,3% del personale con disabilità coinvolto nell'indagine, del Commercio con il 16,7% dei lavoratori e dell'area delle attività connesse all'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali con il 7,9% degli occupati. A differenza, però, della distribuzione percentuale del totale occupati, una buona concentrazione del personale con disabilità si registra anche nelle Attività finanziarie e assicurative (il 6,7% contro il 3,8% della distribuzione calcolata per gli occupati totali), valore che spicca anche poiché le aziende rispondenti sono appena il 2,3% del totale aziende dell'indagine. Quest'ultimo dato trova maggiore conferma se si considera la quota di occupati con disabilità per ogni settore: infatti, le Attività finanziarie e assicurative registrano la quota più alta fra tutti i settori (6,2%), segue l'area dell'Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria (4,8%).

Tab. 5.1.2 - Indicatori per settore. Veneto - Anno 2019

	Distrib. % aziende	Distrib. % totale occupati	Distribuzione % occupati con disabilità	Percentuale di occupati con disabilità per ogni settore
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,9	0,7	0,4	2,3
Industria in senso stretto	56,0	45,3	51,3	4,0
Costruzioni	1,6	1,0	0,8	2,9
Commercio	11,1	18,6	16,7	3,2
Alberghi e ristoranti	2,7	1,8	1,5	2,8
Trasporto e magazzinaggio	5,5	4,6	1,3	1,0
Servizi di informazione e comunicazione	2,6	1,5	1,7	4,0
Attività finanziarie e assicurative	2,3	3,8	6,7	6,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	6,8	6,8	4,7	2,5
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0,5	3,9	5,3	4,8
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	8,0	10,3	7,9	2,7
Altri servizi collettivi e personali	2,2	1,7	1,8	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0	3,6

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Meno le donne assunte e meno le promosse

Nel corso del 2019 sono stati assunti nelle aziende con più di 100 dipendenti, considerate nell'indagine in esame, quasi 1.300 dipendenti con disabilità e promossi 400, ovvero, rispettivamente, il 9,8% e il 3,1% del totale occupati con disabilità. E anche in questo caso, in linea con il dato complessivo degli occupati, è evidente la disparità di genere: infatti, sono meno le donne promosse. E non solo: per questi occupati sono anche meno le donne assunte. Fra tutte le promozioni offerte nell'anno a questi lavoratori il 42% sono a favore delle donne e fra le assunzioni il 48,3%.

Tab. 5.1.3 - Promozioni e assunzioni dei lavoratori (totale occupati e occupati con disabilità) per sesso. Veneto - Anno 2019

	% promozioni sugli occupati		% assunzioni sugli occupati	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Totale occupati	6,2	5,4	18,2	22,6
Occupati con disabilità	3,2	3,0	9,0	10,9
	Promozioni		Assunzioni	
	% Femmine		% Femmine	
Totale occupati	41,2		50,1	
Occupati con disabilità	42,0		48,3	

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Per quanto riguarda l'occupazione per contratto, emerge che la quota di occupati con disabilità a tempo indeterminato sono in misura maggiore di quella calcolata per il totale occupati, ma anche tra le persone con disabilità sono sempre le donne ad avere un contratto precario con più frequenza. A fronte dell'89,3% del totale dipendenti che hanno un lavoro stabile, questi lavoratori risultano impiegati con un contratto a tempo indeterminato nel 94,8% dei casi. Le donne, però, registrano nel 5,6% dei casi un contratto a tempo determinato mentre i loro colleghi maschi il 4,1%.

Tab. 5.1.4 - Distribuzione percentuale dei lavoratori (totale occupati e occupati con disabilità) per sesso e contratto. Veneto - Anno 2019

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale
Totale					
Totale occupati	89,3	8,4	2,2	0,0	100,0
Occupati con disabilità	94,8	4,8	0,4	0,0	100,0
% sul totale	3,8	2,0	0,6	1,8	3,6
Femmine					
Totale occupati	87,6	10,0	2,3	0,0	100,0
Occupati con disabilità	93,9	5,6	0,5	0,0	100,0
% sul totale	3,7	2,0	0,7	2,8	3,5
Maschi					
Totale occupati	90,7	7,1	2,2	0,0	100,0
Occupati con disabilità	95,5	4,1	0,4	0,0	100,0
% sul totale	3,8	2,1	0,6	1,1	3,7

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

In linea con i dati registrati per il totale occupati, i contratti di lavoro stabili sono più diffusi nell'Amministrazione pubblica, dove tale contratto viene offerto a quasi la totalità dei dipendenti con disabilità, e nel settore delle Attività finanziarie (97,2% dei casi); a differenza però del totale occupati, anche il settore dell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali offrono a questi lavoratori un contratto a tempo indeterminato nel 98,6% dei casi (per il totale si ferma all'89,5%). Alberghi e ristoranti e attività immobiliari presentano, invece, le quote più alte di contratti a tempo determinato: rispettivamente, il 12,8% e il 12%.

Più frequente il part time fra le donne

Anche fra il personale con disabilità le maggiori differenze di genere emergono se si analizza la scelta del part time: infatti, a fronte del 17,6% di uomini che hanno un impiego a tempo ridotto, le donne che si trovano nella stessa condizione sono il 45,1%. Come già accennato in questo rapporto, il part time è largamente diffuso tra le donne e tra le donne con disabilità ancora di più: infatti, se consideriamo il totale donne occupate nelle aziende dell'indagine sono il 33,4% le lavoratrici che a fine del 2019 risultano lavorare in part time contro il 5,3% dei colleghi maschi.

Considerando il totale dei dipendenti con disabilità, quelli a part time sono

il 29,6%, mentre il 70,4% hanno un contratto a tempo pieno, dati ben diversi da quelli registrati per il totale occupati in queste aziende che sono, rispettivamente, il 17,8% e l'82,2%. Il lavoro a tempo parziale è uno strumento importante per la partecipazione al mercato del lavoro. Se per il totale dipendenti, negli altri capitoli, abbiamo parlato del part time come di uno strumento importante per conciliare vita privata e professione, per le persone con disabilità si deve considerare anche come una buona soluzione per favorirli proprio nel lavoro.

Tab. 5.1.5 - Distribuzione percentuale degli occupati (totale occupati per sesso e lavoratori con disabilità) per contratto. Veneto - Anno 2019

	Distribuzione % per contratto			
	Femmine	Maschi	Totale occupati	Occupati con disabilità
Lavoratori a tempo pieno	66,6	94,7	82,2	70,4
di cui				
a tempo indeterminato	58,6	86,9	74,3	67,8
a tempo determinato	5,7	5,6	5,6	2,2
con altri contratti (formazione lavoro, apprendistato, ecc.)	2,4	2,2	2,3	0,4
Lavoratori a tempo parziale	33,4	5,3	17,8	29,6
di cui				
a tempo indeterminato	29,0	3,8	15,0	27,0
a tempo determinato	4,4	1,5	2,8	2,5
Totale lavoratori	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

La concentrazione del part time fra i dipendenti con disabilità è molto diversa fra i settori: si passa da quasi il 62% di questi occupati che lavorano nell'Industria al 14% di quelli occupati nel campo agricolo. Oltre alla metà anche gli occupati con disabilità che lavorano a tempo ridotto nell'Amministrazione pubblica e negli Alberghi e ristoranti, pochi, invece, quelli nel campo dei Trasporti e magazzinaggio e nell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali. Il gap più elevato, nella scelta del part time fra dipendenti con disabilità e totale occupati, si rileva nelle Attività finanziarie e assicurative dove la quota del tempo ridotto per i primi è quasi 28 punti percentuali al di so-

pra di quella del totale dipendenti. Da rilevare anche i dati del Commercio dove sono molti meno gli occupati in part time fra gli occupati con disabilità rispetto al totale dei lavoratori in questo settore.

Fig. 5.1.1 - Percentuale di lavoratori in part time, totale occupati e lavoratori con disabilità, per settore. Veneto - Anno 2019



(*) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

(**) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

La mobilità occupazionale

Per quanto riguarda la dinamicità lavorativa delle aziende oggetto dell'indagine, ovvero il movimento occupazionale dei dipendenti, nel 2019 si registrano quasi 83.500 entrate che coinvolgono per l'1,8% dei casi persone con disabilità. In generale, anche per il personale con disabilità il principale motivo dell'entrata sono nuove assunzioni: l'89,1%, seguono poi i passaggi da altra categoria (6,5%) per i quali sono più coinvolti gli uomini.

Le uscite di questi lavoratori sono circa 1.180, in misura più consistente per gli uomini. Complessivamente, il 93,1% è dovuto per cessazione del rapporto del lavoro; più in particolare il 41,5% delle cessazioni derivano da dimissioni, mentre il 23,2% dalla scadenza del contratto. La principale diversità uomo-donna che vale la pena sottolineare si trova proprio nella causa della cessazione del rapporto di lavoro: il personale con disabilità maschile cessa il suo rapporto di lavoro nel 44% dei casi per dimissione a fronte del 38,1% rilevato fra le cessazioni delle donne, mentre per quest'ultime il principale motivo di uscita è la scadenza del contratto, nel 28,2% dei casi contro il 19,5% registrato fra le cessazioni degli uomini. Vale la pena sottolineare che per il totale dei dipendenti, invece, le principali cause di cessazione sono

invertite rispetto ai dipendenti con disabilità: escono, infatti, di più dall'azienda per il contratto scaduto e poi a seguire per dimissioni.

Tab. 5.1.6 (segue) - Entrate e uscite del totale occupati e dei lavoratori con disabilità dall'azienda per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2019

	Totale occupati			
	Totale	Femmine	Maschi	% femmine sul totale
Entrate				
Trasferimenti da altra unità produttiva	4,2	4,1	4,2	49,6
Passaggio da altra categoria	3,5	2,7	4,3	39,2
Nuova assunzione	92,3	93,1	91,5	50,6
Totale Entrate	100,0	100,0	100,0	50,1
Uscite				
Trasferimenti ad altra unità produttiva	4,3	4,5	4,1	52,3
Passaggio ad altra categoria	3,4	2,7	4,2	38,8
Cessazione rapporto di lavoro	92,3	92,8	91,7	50,1
Totale Uscite	100,0	100,0	100,0	49,8
di cui Cessazioni per (distribuz %):				
Licenziamenti collettivi	0,8	0,5	1,2	30,4
Licenziamento per giusta causa	1,5	0,9	2,0	31,6
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	2,6	3,0	2,3	56,6
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0,7	0,5	0,8	40,9
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione	0,5	0,3	0,6	37,7
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0,2	0,2	0,2	57,4
Dimissioni	37,7	34,3	41,0	45,7
Modifica del termine inizialmente fissato	0,3	0,3	0,3	50,7
Decesso	0,4	0,3	0,6	31,7
Risoluzione consensuale	1,2	1,0	1,4	42,7
Cessata attività	0,2	0,2	0,1	64,7
Pensionamenti	4,0	2,6	5,3	33,3
Prepensionamenti	0,4	0,4	0,4	48,1
Scadenza contratto	44,6	50,6	38,6	56,9
Altro	4,9	4,6	5,3	47,0

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Tab. 5.1.6 (segue) - Entrate e uscite del totale occupati e dei lavoratori con disabilità dall'azienda per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2019

	Occupati con disabilità			
	Totale	Femmine	Maschi	% femmine sul totale
Entrate				
Trasferimenti da altra unità produttiva	4,5	5,1	3,8	55,9
Passaggio da altra categoria	6,5	4,9	8,0	36,4
Nuova assunzione	89,1	90,0	88,2	48,9
Totale Entrate	100,0	100,0	100,0	48,4
Uscite				
Trasferimenti ad altra unità produttiva	3,8	5,1	2,8	57,8
Passaggio ad altra categoria	3,1	3,2	3,0	44,4
Cessazione rapporto di lavoro	93,1	91,7	94,2	42,4
Totale Uscite	100,0	100,0	100,0	43,0
di cui Cessazioni per (distribuz %):				
Licenziamenti collettivi	1,7	0,9	2,4	21,1
Licenziamento per giusta causa	2,6	3,4	2,1	55,2
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	6,2	7,3	5,4	50,0
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	1,3	1,7	0,9	57,1
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione	0,0	0,0	0,0	
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0,2	0,2	0,2	50,0
Dimissioni	41,5	38,1	44,0	38,9
Modifica del termine inizialmente fissato	0,3	0,4	0,2	66,7
Decesso	3,3	2,8	3,6	36,1
Risoluzione consensuale	1,8	1,1	2,4	25,0
Cessata attività				
Pensionamenti	12,7	9,0	15,3	30,2
Prepensionamenti	0,2	0,2	0,2	50,0
Scadenza contratto	23,2	28,2	19,5	51,6
Altro	5,0	6,0	4,3	50,9

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Le trasformazioni contrattuali

Interessanti anche i dati sulle trasformazioni contrattuali, ossia se e come

vengono trasformati i contratti di lavoro da tempo determinato a indeterminato, da tempo parziale a pieno e viceversa.

Nel 2019 le stabilizzazioni lavorative dei dipendenti delle aziende prese in considerazione in questa indagine sono state 15.800, di cui il 2,7% sono a favore dei lavoratori con disabilità che si distribuiscono in misura equivalente fra i generi. In linea con i dati registrati per il totale dei dipendenti, è evidente il carattere prevalentemente femminile del cambiamento di orario di lavoro: nel 69,4% dei casi il passaggio da un orario parziale ad uno pieno riguarda le donne, così come il 63% delle riduzioni di orario.

Tab. 5.1.7 - Trasformazioni contrattuali registrate nel 2019 del totale occupati e degli occupati con disabilità per genere. Veneto

	Totale occupati			Occupati con disabilità		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Da tempo determinato a tempo indeterminato	100,0	48,0	52,0	100,0	49,8	50,2
Da tempo parziale a tempo pieno	100,0	68,8	31,2	100,0	69,4	30,6
Da tempo pieno a tempo parziale	100,0	77,9	22,1	100,0	63,0	37,0

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

La disparità anche nella formazione ...

Uno strumento che può migliorare il benessere, la vita lavorativa e quindi anche la stessa qualità della vita è la formazione. Offrire opportunità di crescita delle proprie competenze aiuta l'inserimento lavorativo e l'inclusione. Considerando i risultati dell'indagine, come si è scritto nel capitolo 4 di questo Rapporto, nel 2019 il 76% delle imprese ha dichiarato di effettuare formazione per i propri dipendenti per un ammontare complessivo di quasi 403 mila partecipanti ai corsi di formazione offerti e di questi il 2,1% sono dipendenti con disabilità (si tenga presente che un lavoratore può frequentare più di un corso). La percentuale di partecipanti su occupati cambia molto se consideriamo gli occupati totali e solo gli occupati con disabilità: infatti, per ogni 100 occupati delle imprese che hanno offerto attività di formazione, si contano 138 partecipanti ai corsi nel complesso e appena 79 se consideriamo solo i lavoratori con disabilità. In tutto il 2019 sono state erogate circa 3 milioni e mezzo di ore di formazione, di cui il 2,7% per occupati con disabilità, e si registrano 12 ore di formazione pro capite se consideriamo il totale occupati a fronte delle 9 ore pro capite del personale con disabilità. Ma non vi è solo una disparità fra il totale dei lavoratori e quelli con disabilità: lo svantaggio delle donne è evidente ancora una volta anche tra i soli oc-

cupati con disabilità. Sebbene il numero di partecipanti ogni 100 occupati con disabilità delle aziende rispondenti che hanno organizzato formazione è maggiore tra le donne, le ore pro capite sono 7,3 per le donne e circa 10 per gli uomini.

Tab. 5.1.8 - Formazione in azienda nel corso del 2019: partecipanti e numero di ore frequentate (*). Totale occupati e occupati con disabilità. Veneto

	% di partecipanti su occupati			N. ore di formazione su occupati		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Totale occupati	137,9	133,7	141,2	11,9	10,2	13,2
Occupati con disabilità	79,3	90,1	71,3	8,8	7,3	9,8

(*) Il numero di partecipanti può essere superiore al numero di occupati nell'azienda perché un lavoratore può aver frequentato più corsi.

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

Tab. 5.1.9 - Formazione in azienda nel corso del 2019: partecipanti e numero di ore frequentate per settore (*). Totale occupati e occupati con disabilità. Veneto

	% di partecipanti su occupati		N. ore di formazione su occupati	
	Totale occupati	Occupati con disabilità	Totale occupati	Occupati con disabilità
Agricoltura, silvicoltura e pesca	51,5	52,4	5,1	7,1
Industria in senso stretto	128,8	61,5	11,1	5,5
Costruzioni	132,0	60,5	9,9	4,2
Commercio	73,1	37,9	5,2	2,2
Alberghi e ristoranti	138,7	49,4	6,4	4,6
Trasporto e magazzinaggio	67,4	37,3	10,4	3,6
Servizi di informazione e comunicazione	95,1	70,1	21,1	14,2
Attività finanziarie e assicurative	650,8	348,1	45,3	16,0
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	92,3	107,3	10,4	6,4
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	107,4	18,6	10,1	0,7
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	127,2	51,9	12,3	40,1
Altri servizi collettivi e personali	125,3	43,2	10,2	2,2
Totale	137,9	79,3	11,9	8,8

(*) Il numero di partecipanti può essere superiore al numero di occupati nell'azienda perché un lavoratore può aver frequentato più corsi.

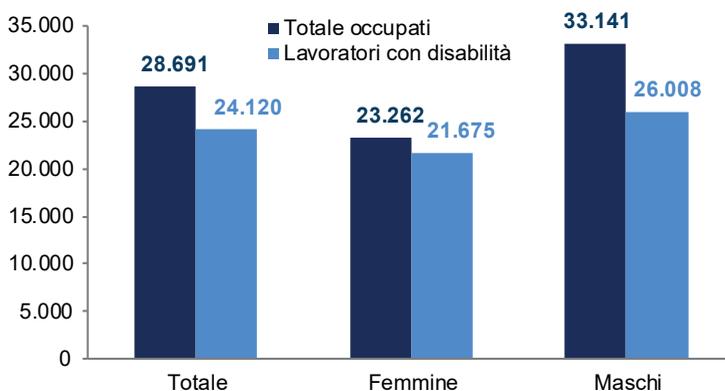
Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

In linea con il dato complessivo, il settore che offre più opportunità di formazione è quello finanziario che spicca con 348 partecipanti ogni 100 occupati con disabilità delle aziende rispondenti che hanno organizzato formazione ed oltre 16 ore di formazione fatte nel 2019 per ogni occupato. Ma il settore che offre più ore di formazione pro capite è quello dell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali dove si raggiunge quota 40 ore a fronte delle 12 offerte se consideriamo tutti gli occupati.

...e nello stipendio

La disparità di genere è evidente anche nella retribuzione. Se da una parte la minore retribuzione percepita da questi lavoratori con disabilità, rispetto al dato registrato per il complesso degli occupati, può essere imputata anche alla minore rappresentanza di essi nei ruoli apicali, dall'altra emerge lo stipendio inferiore delle donne con disabilità rispetto ai colleghi uomini. Si sottolinea quanto già scritto nel capitolo 4: ovvero che per le stime relative alla retribuzione per genere non è stato possibile quest'anno calcolare la distinzione fra retribuzione degli occupati a tempo pieno e quella degli occupati a tempo parziale e quindi non è stato possibile eliminare quella parte di distorsione dovuta alla maggiore quantità di donne che lavorano in part time. In ogni caso, però, il divario retributivo, seppur più gonfio di quello stimato nelle precedenti indagini sul personale delle aziende con oltre cento dipendenti (dove era stato possibile fare la distinzione per orario di lavoro) è confermato.

Fig. 5.1.2 - Retribuzione media annua lorda (in euro) per sesso. Totale occupati e occupati con disabilità. Veneto - Anno 2019



Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieri Regionali di Parità

Considerato ciò, passiamo ai dati. Nelle aziende con più di 100 addetti con sede in Veneto, si stima nel complesso che i lavoratori dipendenti con ruoli non dirigenziali guadagnino circa 28.700 euro annui lordi, ma questo valore è la media fra i poco più dei 23.250 euro delle donne e gli oltre 33 mila euro degli uomini. E se consideriamo i soli lavoratori con disabilità si stima che guadagnino poco più di 24mila euro annui lordi, ovvero la media fra i 21.700 euro delle donne e i 26 mila euro degli uomini.

In sintesi, dall'analisi si evidenzia, anche fra gli occupati con disabilità, un mercato lavorativo femminile più mobile e non paritario: rispetto ai colleghi maschi, maggiore la richiesta di cambiamento di orario, l'utilizzo del part time, le uscite per scadenza del contratto, più frequente il contratto precario, inferiori le occasioni di promozione, meno le ore di formazione e più bassi gli stipendi.

Relazione illustrativa
dell'Ispettorato
Interregionale del Lavoro
di Emilia Romagna, Friuli
Venezia Giulia, Marche
e Veneto, in merito alle
convalide delle dimissioni e
delle risoluzioni consensuali
presentate nella regione
Veneto nell'anno 2019



Capitolo 6 - Relazione illustrativa dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto, in merito alle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Veneto nell'anno 2019

6.1 L'Agenzia Ispettorato Nazionale del Lavoro

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro è un'Agenzia istituita nel 2015 e operativa dal 1° gennaio 2017. Essa, attraverso i propri Uffici distribuiti capillarmente sul territorio (Ispettorati Territoriali del Lavoro), coordinati da quattro Ispettorati Interregionali, 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 questo ambito.

Esercita e pianifica la vigilanza sul rispetto della normativa giuslavoristica e sulle 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 e di previdenza sociale. Condivide con le Regioni analoga 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 relazioni sindacali.

Si rende garante della legalità, difendendo, mediante lo svolgimento dei propri compiti di vigilanza sul rispetto della normativa giuslavoristica e previdenziale, 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 alle prestazioni correlate agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali; analizza le caratteristiche dei vari cicli produttivi al fine di stabilire la relativa tariffa dei premi che il datore di lavoro è tenuto a versare;
- emette circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, nonché direttive operative al personale ispettivo, previo parere conforme del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- in armonia con le direttive del Ministro del Lavoro fa proposte inerenti gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche e ne monitora la 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;
- riferisce informazioni utili allo svolgimento delle attività istituzionali e alla programmazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL.

6.2 La convalida delle dimissioni nella Regione Veneto. Anno 2019

Il presente rapporto ha l'intento di illustrare le informazioni relative alle convalide rilasciate dagli Ispettorati Territoriali alle lavoratrici madri e dei lavoratori padri per gli effetti di cui all'art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001.

A tal proposito si ricorda che la risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate durante il periodo di gravidanza acquistano efficacia soltanto successivamente al rilascio della convalida 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 Ispektorati Territoriali del Lavoro competenti (nel territorio della Regione Veneto, gli Ispektorati Territoriali di Venezia, Padova, Treviso, Belluno, Vicenza, Verona e Ferrara-Rovigo).

Grazie alla collaborazione tra l'Ispektorato 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 da un nuovo applicativo informatico utilizzato a livello nazionale per la rilevazione automatizzata degli elementi statistici relativi ai citati provvedimenti.

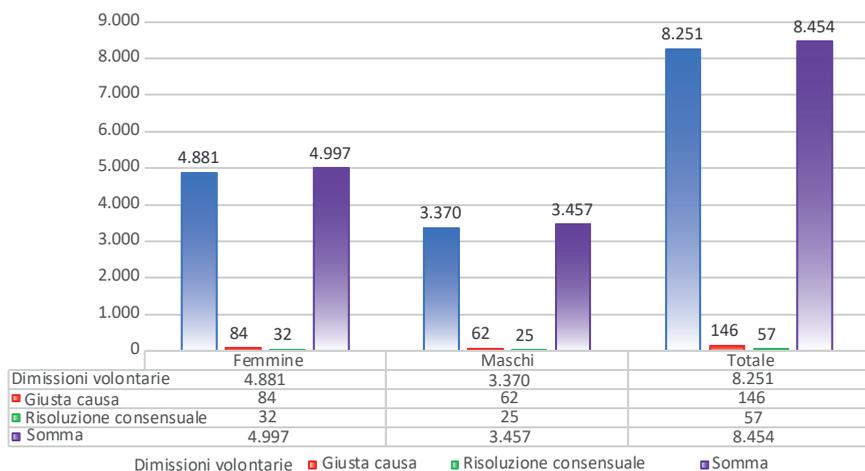
Nel corso dell'anno 2019 il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello regionale è risultato pari a n. 8.454 (su un totale nazionale pari a n. 51.558). Il dato regionale del 2019 risulta in crescita di quasi il 10% rispetto a quello rilevato nel 2018 (pari a n. 7.728 casi, a propria volta in crescita di quasi il 30% rispetto al dato del 2017, quando vi erano stati n. 5.954 recessi convalidati).

Come per gli anni precedenti, le convalide sono riferite prevalentemente alle dimissioni pari a n. 8.397 (di cui 8.251 dimissioni volontarie e 146 per giusta causa), corrispondenti al 99% circa del totale. Le risoluzioni consensuali, in numero molto limitato, pari a n. 57 (con un drastico calo sull'anno precedente, quando erano state n. 87, nonostante l'aumento complessivo dei recessi), costituiscono quindi un valore del tutto residuale. 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 nell'anno di interesse).

Il dato sulla (assai scarsa) incidenza delle risoluzioni consensuali va letto unitamente all'altro dato, secondo il quale nella grande maggioranza dei casi le lavoratrici e i lavoratori interessati 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).

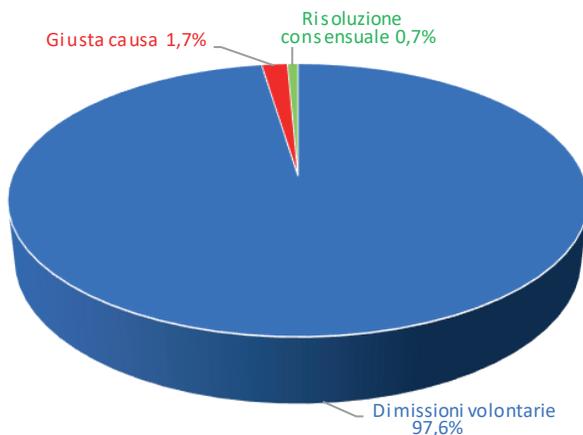
Infatti, incentivi all'esodo sono stati accordati solo in 35 casi su 8.454 (in 22 ipotesi per lavoratrici madri e nei rimanenti 13 per lavoratori padri).

Fig. 6.2.1 - Dimissioni per tipologia recesso. Veneto - Anno 2019



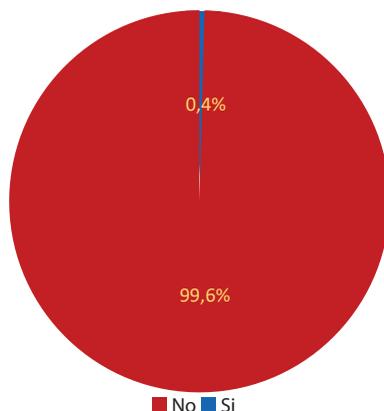
Fonte:INL

Fig. 6.2.2 - Dimissioni totali per tipologia recesso. Veneto - Anno 2019



Fonte:INL

Fig. 6.2.3 - Incentivi ricevuti. Veneto - Anno 2019

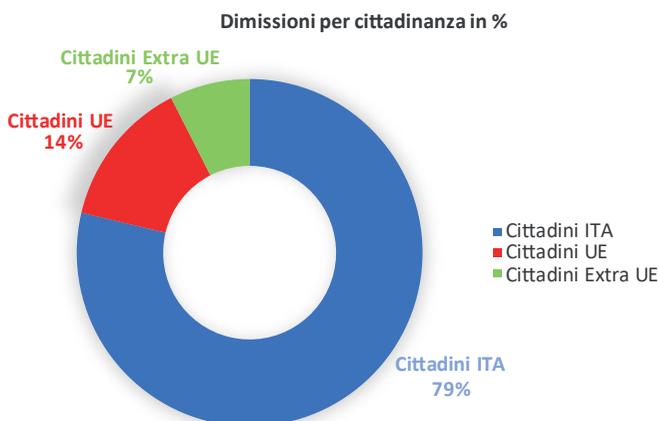


Fonte:INL

NAZIONALITÀ DEI/DELLE RECEDENTI

La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convalidate ha interessato soggetti di nazionalità italiana, pari a n. 6.650, che costituiscono poco meno dell'80% del totale. Le lavoratrici/ i lavoratori extracomunitari che hanno richiesto ed ottenuto la convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali sono stati, nel 2019, n. 1.167, pari a quasi il 14% del totale (a livello nazionale n. 5.428, cioè il 10% del totale). Più contenuto risulta il numero dei

Fig. 6.2.4 - Dimissioni per cittadinanza in percentuale. Veneto - Anno 2019



Fonte:INL

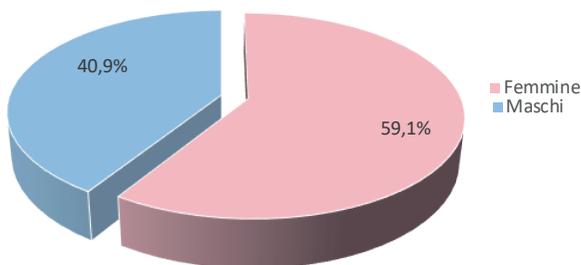
cittadini comunitari recedenti, pari a complessive n. 637 unità, attestandosi sul 7,5% del totale. Le percentuali, confrontate all'anno 2018, sono pressoché invariate, ma segnano un lievissimo arretramento dei recessi di cittadini italiani nel 2019, e per contro un altrettanto leggero aumento dei recessi di cittadini comunitari.

GENERE DEI/DELLE RECEDENTI/E

Nell'anno considerato le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno interessato in misura predominante le lavoratrici madri, a cui sono riferiti n. 4.997 provvedimenti, attestandosi come l'anno precedente intorno al 60% dei casi (per l'esattezza, dal 2018 al 2019 il dato passa dal 62 al 59% dei casi totali anche se, in termini assoluti, in crescita di circa 160 unità).

Le convalide relative ai lavoratori padri sono state invece pari a n. 3.457; vi è stato dunque un aumento, sia in termini assoluti (n. 568 unità) che percentuali (dal 38% al 41% circa), dei provvedimenti che hanno interessato gli uomini.

Fig. 6.2.5 - Recessi per genere in percentuale. Veneto - Anno 2019



Fonte:INL

FASCE DI ETÀ

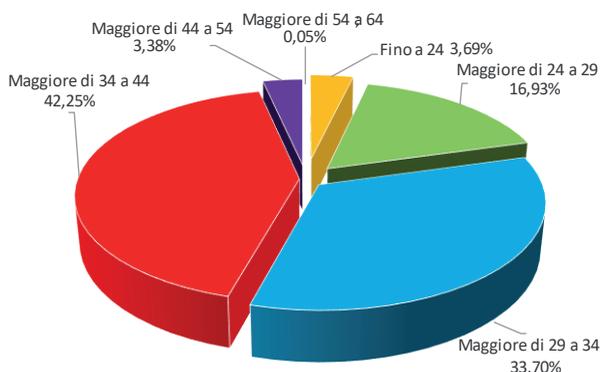
Grazie alla nuova procedura informatizzata, sono state diversamente dettagliate le fasce di età dei/delle lavoratori/trici recedenti. Al riguardo, è stato possibile osservare, nella Regione, una particolare concentrazione dei provvedimenti con riferimento alla fascia di età da "maggiore di 34 fino a 44 anni", invariato in termini percentuali (42% rispetto al 2018) sul totale nell'annualità qui considerata.

Si osserva che, con riguardo alla nazionalità delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, i provvedimenti si collocano maggiormente in tale fascia di età soprattutto relativamente agli italiani (2.993 provvedimenti su 6.650, in percentuale pari al 45%).

Il numero di lavoratrici madri e lavoratori padri provenienti da Paesi extra-comunitari che si collocano in tale fascia di età è, invece, pressoché pari a coloro che si collocano nella fascia "maggiore di 29 fino a 34 anni" (con, rispettivamente, 375 e 378 convalide su 1.167 totali relative a tali lavoratrici/lavoratori, in entrambi i casi pari a circa il 32%; relativamente agli/alle extra-comunitari/ie la fascia di età "maggiore di 34 fino a 44 anni" segna dunque un calo rispetto all'anno 2018, nel quale la percentuale ad essa riferita era stata pari al 35%).

Per quanto riguarda i lavoratori/trici comunitari, la prevalenza appartiene alla fascia di età "maggiore di 29 fino a 34 anni", come era stato nel 2018, con 237 convalide su 637 totali, pari a circa il 37% del totale di tale gruppo.

Fig. 6.2.6 - Dimissioni per fasce d'età in percentuale. Veneto - Anno 2019



Fonte:INL

Tab. 6.2.1 - Dimissioni per fasce di età. Veneto - Anno 2019

Età lavoratore	Genere - Cittadinanza lavoratore						Totale compl.
	Femmine			Maschi			
	Paesi Extra UE	Italia	Paesi UE	Paesi Extra UE	Italia	Paesi UE	
Fino a 24	50	149	16	29	54	14	312
Maggiore di 24 a 29	148	729	84	143	255	72	1.431
Maggiore di 29 a 34	174	1.542	135	204	692	102	2.849
Maggiore di 34 a 44	147	1.661	99	228	1.332	105	3.572
Maggiore di 44 a 54	4	57	2	39	176	8	286
Maggiore di 54 a 64				1	3		4
Totale complessivo	523	4.138	336	644	2.512	301	8.454

Fonte:INL

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

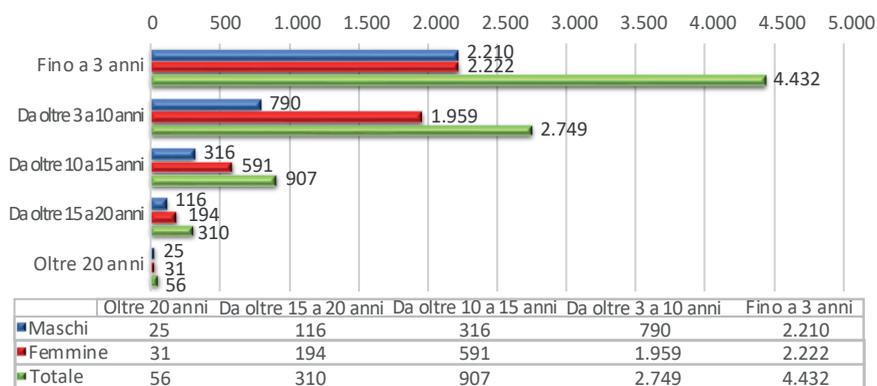
Anche nel 2019, come negli anni precedenti, è confermato il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convalidate e anzianità di servizio medio-bassa delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri interessati. Il fenomeno è particolarmente evidente per i lavoratori padri.

A livello regionale:

- n. 4.432 si riferiscono a soggetti con anzianità di servizio "fino a 3 anni";
- n. 2.749 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità "da oltre 3 a 10 anni";
- n. 907 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità "da oltre 10 a 15 anni";
- n. 310 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità "da oltre 15 a 20 anni";
- n. 56 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità "oltre 20 anni".

NUMERO ED ETÀ DEI FIGLI DEI/DELLE RECEDENTI/E

Fig. 6.2.7 - Dimissioni per genere ed anzianità di servizio. Veneto - Anno 2019



Fonte:INL

Nella Regione Veneto, i soggetti interessati hanno prevalentemente un solo figlio o sono in attesa del primo (pari a n. 4.632): tale tipologia di genitori rappresenta oltre la metà del totale (pari a quasi il 55% del totale). Altrettanto significativa è la percentuale di dimissionari con due figli (n. 3.069, pari a oltre il 36%). I figli dei soggetti interessati (tra già nati e nascituri) sono com-

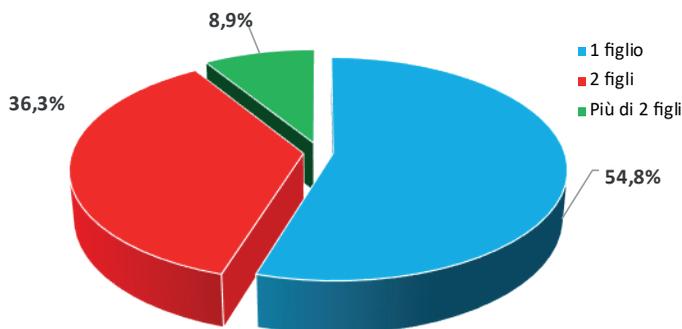
plessivamente n. 13.170 (per, ricordiamo, n. 8.454 genitori dimissionari). Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori recedenti, si osserva che nella grande maggioranza dei casi le dimissioni non riguardano lavoratrici in gravidanza (solo 55 sono i figli nati, pari allo 0,65%; per n. 8 non vi è precisazione dell'età), ma figli già nati.

Tab. 6.2.2 - numero ed età figli dei recedenti. Veneto - Anno 2019

Fascia età figli	Numero figli
N.D.	8
Nascituro	55
Fino a 1 anno	4.622
Da 1 a 3 anni	4.891
Oltre 3 anni	3.594
Totale complessivo	13.170

Fonte: INL

Fig. 6.2.8 - Numero di figli dei recedenti in percentuale. Veneto - Anno 2019



Fonte: INL

MOTIVAZIONE DEI RECESSI

Diverse sono le ragioni poste alla base dei recessi che richiedono la convalida dell'Ispettorato del Lavoro; ogni recedente, si sottolinea, ha potuto indicare più di una motivazione (le motivazioni risultanti per l'anno 2019, infatti, sono 9.741, a fronte di 8.454 recessi complessivi).

Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro che qui interessano 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. 4.473 casi); è l'ipotesi maggioritaria in quanto

riguarda la grande maggioranza dei lavoratori padri dimissionari, mentre è 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 ai servizi di cura disponibili (primo posto) o per ragioni legate all'azienda in cui si lavora (secondo posto). Se ci fosse più ampia disponibilità dei servizi di cura, le dimissioni di lavoratrici madri verrebbero meno in ben più di un terzo dei casi (tale motivazione è stata infatti indicata in 2.470 casi su 6.205; anche se, come detto, questi numeri andrebbero letti al netto dei casi in cui sono state addotte più ragioni per un unico recesso).

In totale, l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di accudimento della prole per ragioni legate ai servizi di cura (n. 2.547 in totale per madri e padri lavoratori) costituisce il 26% delle motivazioni (ma quasi il 40%, come accennato, per le madri lavoratrici).

Relativamente alle motivazioni connesse alla situazione dell'azienda di appartenenza (n. 1.647, pari al 17% del totale delle motivazioni), le 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.

Tab. 6.2.3 - Motivazione recesso. Veneto - Anno 2019

Motivazioni recesso	Totale	Maschi	Femmine
cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge	187	48	139
difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate ai servizi di cura:	2.547	77	2.470
difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate all'azienda dove lavoro:	1.647	72	1.575
passaggio ad altra azienda	4.473	2.986	1.487
trasferimento dell'azienda dove lavoro	17	4	13
altro	870	349	521
	9.741	3.536	6.205

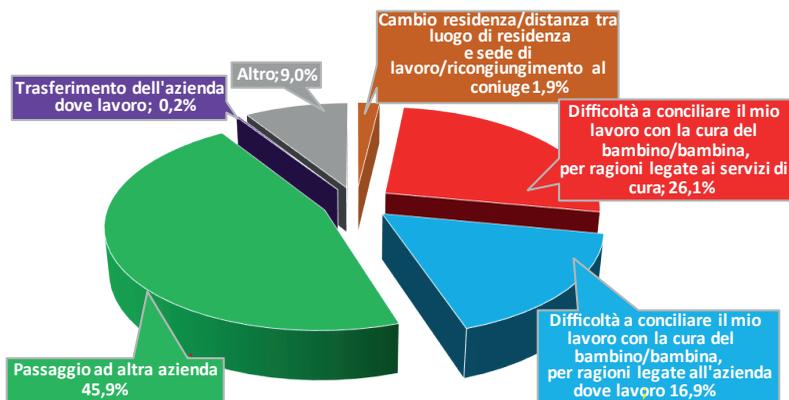
Fonte: INL

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. 187),
- "Trasferimento dell'azienda" (n. 17),
- "Altro" (voce generica nella quale confluiscono n. 870 fattispecie di convalida).

In merito alle motivazioni di cui sopra, si sottolinea che, come accennato, mentre le lavoratrici madri individuano come principale causa della cessazione le "ragioni legate ai servizi di cura", i lavoratori padri generalmente lasciano il lavoro per "passaggio ad altra azienda" (n. 2.986 casi su 3.536, pari a circa l'84% dei casi totali maschili), presumibilmente per migliorare le condizioni di lavoro e non per cause strettamente connesse all'accudimento della prole.

Fig. 6.2.9 - Motivazione di recesso in percentuale. Veneto - Anno 2019



Fonte:INL

PART-TIME E FLESSIBILITÀ – QUALIFICHE PROFESSIONALI

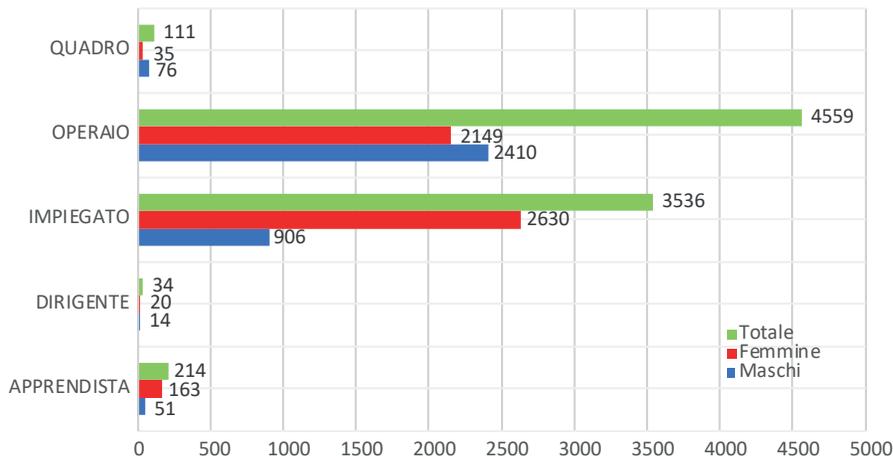
A decorrere dall'anno 2017 è stato valorizzato il dato concernente l'eventuale richiesta di part time o flessibilità da parte dei lavoratori interessati alle convalide e l'accoglimento di tali istanze da parte dell'azienda.

Nella Regione Veneto emerge che, nell'anno di interesse, a fronte di n. 438 richieste, tale concessione è avvenuta in n. 80 casi (poco meno di 1/5 del totale, in leggera diminuzione percentuale sull'anno precedente).

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. 4.559) e impiegati (n. 3.536); nell'ambito del genere maschile prevale il profilo professionale di operaio, mentre per le donne quello di impiegata. A seguire troviamo apprendisti (n. 214), quadri (n. 111) e dirigenti (n. 34).

Fig. 6.2.10 - Qualifica professionale e genere della lavoratrice/del lavoratore. Veneto - Anno 2019



Fonte:INL

SETTORI PRODUTTIVI INTERESSATI E DIMENSIONI DELLE IMPRESE COINVOLTE

Il settore produttivo maggiormente interessato dalle convalide è il terziario (n. 5.697 casi, pari al 67% circa del totale), tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile; rilevanti anche i dati relativi all'industria (n. 2.056 casi, corrispondenti a circa un quarto del totale) e all'edilizia (n. 470 casi, pari al 5,5%, riferibile in misura prevalente agli uomini). Il settore dell'agricoltura è quello meno investito dal fenomeno (n. 74 casi, dunque in misura inferiore all'1%). Le percentuali restano pressoché invariate rispetto al 2018. In 157 casi non è stato possibile risalire al settore merceologico di riferimento.

Relazione illustrativa dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro nell'anno 2019

Tab. 6.2.4 - Settori produttivi interessati dai recessi - dettaglio. Veneto - Anno 2019

Settore	Settore dettaglio	Femmine	Maschi	Totale compless.
agricoltura	Agricoltura, silvicoltura e pesca	34	40	74
industria	Attività manifatturiere	804	1.247	2.051
	Estrazione di minerali da cave e miniere	1	4	5
edilizia	Costruzioni	80	390	470
terziario	Altre attività di Servizi	326	34	360
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	43	19	62
	Attività dei Servizi di alloggio e di ristorazione	612	247	859
	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; Produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	67	2	69
	Attività finanziarie e assicurative	115	46	161
	Attività immobiliari	41	6	47
	Attività professionali, scientifiche e tecniche	323	97	420
	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; Riparazione di autoveicoli e motocicli	1.045	443	1.488
	Fornitura di acqua; Reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	12	23	35
	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	6	10	16
	Istruzione	122	13	135
	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	507	304	811
	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	1		1
	Pubblica Amministrazione e Difesa; Assicurazione sociale obbligatoria	13	3	16
	Sanità e Assistenza sociale	464	55	519
Servizi di informazione e comunicazione	139	81	220	
Trasporto e magazzinaggio	132	346	478	
N.D.	N.D.	110	47	157
Totale complessivo		4.997	3.457	8.454

Fonte:INL

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 in molti casi (addirittura 5.219 su 8.454) - i provvedimenti rilasciati dagli Ispettorati territoriali hanno prevalentemente riguardato le grandi imprese (quelle occupanti oltre 250 dipendenti) con 1.628 convalide, vale a dire la metà dei casi per i quali è disponibile il dato relativo alle dimensioni aziendali. Tuttavia, assai probabilmente, questa percentuale fornisce una falsa rappresentazione della realtà, in quanto nel 2018 (quando il dato sulle dimensioni aziendali è disponibile in più del 90% dei casi) i recessi risultano invece concentrati nelle micro e piccole imprese.

Nel 2019 le convalide riguardanti lavoratrici madri/lavoratori padri occupati presso le:

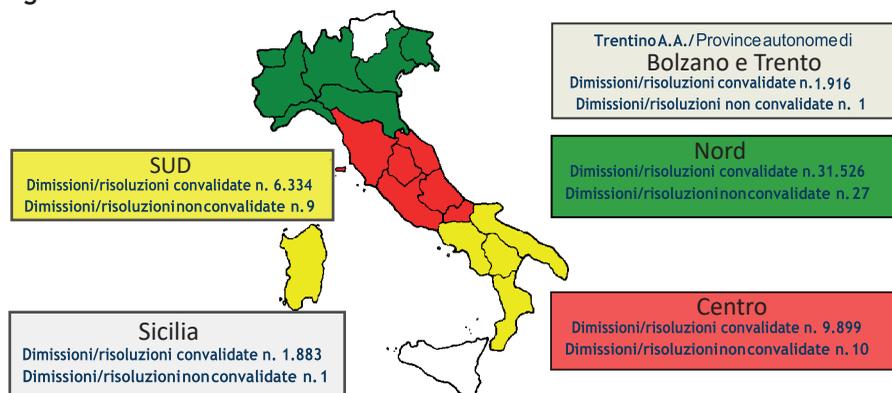
- grandi imprese sono state 1.628 (1.529 nel 2018);
- medie imprese (da 50 a 249 dipendenti) sono state 826 (1.237 nel 2018);
- piccole imprese (tra 10 a 49 dipendenti) sono state 594 (2.112 nel 2018);
- microimprese (da 0 a 9 dipendenti) sono state 187 (2.224 nel 2018).

SUDDIVISIONE PER TERRITORIO DEI RECESSI

Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale Vigilanza, è possibile affermare che, pure per il biennio considerato, vi è uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale e il differente tasso di occupazione che caratterizza le differenti 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 convalide nel 2018, pari al 64% del totale di quell'anno);
- nel Centro le convalide sono state pari a n. 9.899, rappresentando oltre il 19% del totale (a fronte di n. 9.055 convalide nel 2018, pari ad oltre il 18% del totale di quell'anno);
- nel Sud si sono registrate solo n. 8.217 convalide, che costituiscono quasi il 16% del totale (a fronte di n. 8.705 convalide nel 2018, pari a quasi il 18% del totale di quell'anno).

Fig.6.2.11 - Dimissioni/risoluzioni convalidate 2019- distribuzione per area geografica



Fonte:INL



Conclusioni

Capitolo 7 - Conclusioni

Oggi il tema della parità di genere è sempre più d'attualità, sia per le recenti iniziative legislative in materia di pari opportunità che per un'incrementata rappresentanza delle donne, in ambito politico e amministrativo. Le ragazze del nuovo millennio possono oggi più di ieri ispirarsi a modelli di successo femminili in ambito tecnico-scientifico, politico ed anche sportivo.

Anche il linguaggio di genere sta cambiando: a piccoli passi, molte accezioni mai utilizzate prima, hanno iniziato ad integrarsi nel linguaggio comune. La democrazia paritaria si pone non più solo come una sfida di genere, ma come un imperativo democratico dell'intera società.

Democrazia paritaria significa che donne e uomini condividono lo spazio pubblico e quello privato, la carriera e la cura familiare, la partecipazione alle istituzioni e al mercato del lavoro. Significa costruire una società basata su una reale eguaglianza, su relazioni paritarie e inclusive nelle quali la differenza di genere sia elemento di ricchezza e non di discriminazione o di subordinazione gerarchica.

La fotografia scattata da questa pubblicazione sull'occupazione maschile e femminile nelle grandi e medie imprese in Veneto – pubbliche e private – basata su dati precedenti all'emergenza sanitaria, evidenzia alcune novità positive, come l'aumento di posizioni apicali femminili e l'incremento di contratti a tempo indeterminato per le donne (sebbene le Aziende rispondenti al questionario non siano le stesse del biennio precedente in ragione dell'andamento fisiologico del mercato). Nel contempo, tuttavia, lo studio conferma la permanenza della difficoltà di molte donne a mantenere un'occupazione a tempo pieno a causa degli impegni familiari di cura verso figli piccoli e anziani fragili.

L'emergenza sanitaria non ha fatto che accentuare molte delle difficoltà già presenti: il costo più caro è stato pagato dai più giovani e in particolare dalle donne, che in molti casi si sono trovate ad assistere i propri familiari durante l'orario di lavoro (catapultate in uno "smart working" non sufficientemente regolato) o addirittura si sono trovate a rinunciare "tout court" al lavoro.

Tra i problemi evidenziati dall'emergenza sanitaria c'è anche quello del "digital divide": i lockdown hanno imposto nuove modalità 'a distanza' di lavoro, di studio, che se da un lato hanno razionalizzato tempi e spostamenti, facilitato incontri telematici e innescato nuovi processi organizzativi, dall'altro hanno messo in luce i ritardi dell'alfabetizzazione digitale nel nostro Paese, che investono soprattutto le donne e in particolare le meno giovani. Dopo un anno e mezzo di pandemia appare improcrastinabile un investimento collettivo sulla formazione digitale delle donne e sulla diffusione delle conoscenze tecnologiche, favorendo l'interesse e l'accesso femminile alle disci-

plines STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Lavoro, formazione, competenze, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lavoro di cura: sono tutti problemi, già ampiamente presenti prima della pandemia, ma costantemente accantonati dall'agenda politica, che ora con l'emergenza sanitaria sono diventati centrali e richiedono di essere affrontati con nuove politiche.

Grazie alle direttive Europee che orientano il PNRR e ad una consapevolezza condivisa imposta dal trauma epidemico, si spera sia diventato ormai chiaro a tutti che il carico di lavoro familiare e di cura non vada più considerato come un fattore secondario affidato alla buona volontà delle donne. Migliori e più eque organizzazioni e condivisioni dei ritmi e dei tempi di lavoro, scuola e famiglia rappresentano, nella più moderna letteratura d'impresa, il presupposto obbligato per migliori performance economiche e per una maggiore sostenibilità.

Appaiono quindi sempre più necessari interventi di welfare innovativo, che integrino welfare aziendale e welfare territoriale, in un'ottica di collaborazione tra pubblico e privato, tra imprese e lavoratori. Solo un approccio 'comunitario' e intergenerazionale, di valorizzazione delle risorse e delle opportunità dei territori, capace di dosare nel giusto equilibrio interventi normativi ed incentivi, potrà superare i vuoti e le derive dello statalismo assistenziale e aiutare a colmare le differenze di genere che ancora permangono.

L'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) riconosce che la parità di diritti per le donne e per gli uomini è essenziale per favorire la pace, la democrazia sostenibile e lo sviluppo economico.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) spinge l'acceleratore sulla parità di genere individuandola come una priorità trasversale a tutte le 6 missioni che ne formano l'infrastruttura portante: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, infrastrutture, istruzione e ricerca, inclusione, salute.

Il Piano interviene sulle molteplici dimensioni del divario di genere e si inserisce nel percorso di riforma avviato con il "Family Act": introducendo il "sistema nazionale di certificazione della parità di genere" intende "accompagnare le imprese nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne, e rafforzare la trasparenza salariale".

Le aree più critiche in cui intervenire per ottenere una effettiva e 'certificata' parità di genere sono le opportunità di crescita in azienda, la parità salariale, la gestione delle differenze di genere, la tutela della maternità.

Il sistema economico funziona per incentivi: sarà necessario quindi immaginare un meccanismo di premialità nei confronti delle imprese che la applicheranno, tenendo presente che attraverso l'adozione di Policy di parità e Certificazione di Genere non solo rispondono agli obiettivi del MDGs (Millennium Development Goals – obiettivi di sviluppo del millennio delle

Nazioni Unite) ma sono la pre-condizione per accompagnare le imprese italiane verso la creazione di maggiore valore e maggiore produttività.

La certificazione della parità di genere dev'essere quindi intesa come vantaggio competitivo, nel mercato globale.

Come sostenuto dalla Presidente Nazionale di Aidda (Associazione imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda), Antonella Giachetti, in audizione alla Commissione Lavoro della Camera sulla parità di retribuzione tra uomini e donne "risulta fondamentale che i meccanismi premiali e le norme in atto siano da applicarsi a tutte le dimensioni aziendali", monitorando e accompagnando con particolare attenzione "il mondo delle PMI, dove si annida una disparità consistente, senza però creare costi aggiuntivi per le piccole imprese".

La fotografia sull'occupazione femminile e maschile in Veneto nelle grandi imprese ci può aiutare ad avere un punto di riferimento e di progettazione per guardare in termini propositivi alla ripresa, per stimolare i decisori politici ed economici a dare impulso a nuovi modelli e nuove pratiche che inneschino circuiti virtuosi nella società, nell'economia e nell'organizzazione del lavoro, partendo proprio dal riconoscimento dell'essenziale contributo delle donne.

Questa edizione del report biennale della Consigliera di Parità del Veneto esce nell'anno in cui l'Italia è alla guida del primo forum delle 20 economie più importanti del mondo sulla parità di genere ed empowerment femminile: il W20 (Women 20). Il primo G20 delle donne rappresenta un'occasione importante e imperdibile per costruire una road map sulle questioni femminili aggravate dalla crisi pandemica, una riflessione e un confronto tra i maggiori Paesi del mondo.

Come ci ricorda la sociologa e direttrice dell'Istat Linda Laura Sabbadini, chair del W20, "il nostro compito è contribuire alla ricostruzione sociale, economica, ambientale dei nostri Paesi e indurre i nostri governi a investire adeguatamente sull'empowerment delle donne, altrimenti rischieremo di essere respinti indietro, condannando i nostri Paesi a una crescita più lenta, ad un minore sviluppo e benessere. Con l'unità tra di noi, la sorellanza, la competenza, la determinazione, ce la faremo".

A cura della Consigliera regionale di Parità del Veneto e della Unità Organizzativa Sistema Statistico Regionale della Regione Veneto (SISTAR)

Coordinamento

Sandra Miotto, Consigliera regionale di Parità

Francesco Alberti, Direttore dell'U.O. Sistema Statistico Regionale (SISTAR)

Collaborazioni

U.O. Sistema Statistico Regionale della Regione Veneto (SISTAR)

Responsabile analisi e testi: Desiré Molin

Elaborazioni e analisi: Elisa Mantese

Grafica e impaginazione: Federico Bonandini

Ispettorato Nazionale del Lavoro – Ispettorato Interregionale del Lavoro di Venezia, Direttore Stefano Marconi

Responsabile di Posizione Organizzativa Processo Coordinamento della Vigilanza, Sabrina Gaeta

Giornalista della Regione del Veneto, Margherita Carniello per il coordinamento testuale

La Rete delle Consigliere provinciali di Parità del Veneto: Stefania Barbieri (Provincia di Treviso), Silvia Cavallarin (Città Metropolitana di Venezia), Francesca Lazzari (Provincia di Vicenza), Flavia Monego (Provincia di Belluno), Paola Poli (Provincia di Verona), Loredana Rosato (Provincia di Rovigo), Silvia Scordo (Provincia di Padova).

Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: Silvia Brunello

Stagiste Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: Caterina Fiocchi, Yana Kondratova

Si ringraziano

Le Aziende che hanno partecipato alla rilevazione.

Area Politiche Economiche, Capitale Umano e Programmazione Comunitaria,
Direttore Santo Romano

Direzione Lavoro della Regione Veneto,
Direttore Alessandro Agostinetti

Direzione Sistema dei Controlli, Attività Ispettive e SISTAR,
Direttore Michele Pellosso

U.O. Mercato del Lavoro e interventi per l'occupazione,
Direttore Roberto Fabian

P.O. Segreteria della Consigliera di Parità e organismi collegiali,
Anna Rosa Pisani

Consigliera Nazionale di Parità, Francesca Bagni Cipriani

Consigliera Nazionale di Parità Supplente, Serenella Molendini

In attuazione della Legge regionale n. 8 del 2002, l'Ufficio Statistica della Regione del Veneto raccoglie, analizza e diffonde informazioni statistiche di interesse regionale. I dati elaborati sono patrimonio della collettività e vengono diffusi con pubblicazioni e tramite il sito internet della Regione Veneto all'indirizzo <https://www.regione.veneto.it/web/statistica>.

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

