



REGIONE DEL VENETO



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



Consigliera Nazionale
di Parità



CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO

L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE

2019

IN VENETO

Rapporto sulla situazione del personale
nelle aziende con oltre cento dipendenti

Dati relativi al biennio 2016-2017
con scadenza Aprile 2018





REGIONE DEL VENETO

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Consigliera Nazionale
di Parità



CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO

L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE IN VENETO

Rapporto sulla situazione del personale
nelle aziende con oltre cento dipendenti

Dati relativi al biennio 2016-2017
con scadenza Aprile 2018

2019



I dati e le rispettive analisi che sono parte integrante di questo Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti, relativo al biennio 2016-2017, ci mostra l'andamento occupazionale che ha caratterizzato la nostra regione in questa fase congiunturale.

Il Veneto nel 2017 si conferma tra le regioni leader, con tassi di occupazione ben superiori alla media e fra i più alti d'Italia (70,8% quello dei 20-64 anni), bassa disoccupazione (6,3%) e diminuzione del numero dei Neet.

Ciò significa che ci stiamo avvicinando al target europeo sull'occupazione fissato dalla Strategia Europea 2020, un obiettivo ambizioso che prevede di arrivare a occupare il 75% della popolazione compresa tra i 20 e i 64 anni di età e che l'Italia ha fissato con una stima più realistica compresa tra il 67% e il 69%.

Le sfide da affrontare sono ancora molte, ma la ripresa economica, grazie alla capacità del Veneto di sfruttare con successo la leva della domanda estera, favorisce la crescita e quindi la conseguente creazione di nuovi posti di lavoro.

In questo contesto, il mercato del lavoro richiede sempre più dinamismo anche in considerazione di un'economia globale in continua evoluzione. Questo non giustifica la precarizzazione dei posti di lavoro, ma dovrebbe spingere a cercare di contemperare le esigenze dei lavoratori da una parte, come la conciliazione dei tempi, migliori condizioni lavorative, formazione, e quelle delle aziende dall'altra, come la produttività e la flessibilità oraria. È, inoltre, fondamentale superare il divario non soltanto occupazionale ma anche reddituale fra uomini e donne, un traguardo culturale e di civiltà che è necessario raggiungere per parlare di effettiva parità di genere nel mondo del lavoro.

Su queste tematiche c'è ancora molto da fare, ma tutte le compagini socio-economiche possono impegnarsi per migliorare la qualità del lavoro, evitare la crescita delle disuguaglianze e combattere la disoccupazione anche come causa dell'impovertimento della società, ottemperando così ai dettami dell'art. 1 della Costituzione Italiana che riconosce il diritto al lavoro a tutti i cittadini e promuove le condizioni più favorevoli per l'esercizio di tale diritto. Monitorare la situazione lavorativa maschile e femminile in Veneto consente, quindi, di avere un quadro reale sul mondo del lavoro e sulle sue dinamiche.



Luca Zaia

Presidente della Regione del Veneto

La situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti relativamente al biennio 2016-2017, oggetto di questo Rapporto, fotografa una realtà produttiva aziendale declinata sul genere femminile. Questa pubblicazione, la cui validità per quanto riguarda il precedente biennio 2014-2015, è stata riconosciuta da oltre un migliaio di imprese venete, si qualifica, pertanto, quale utile strumento di indagine sulla presenza e sulla situazione delle lavoratrici nel mercato del lavoro. Consente quindi di entrare nel merito in uno degli aspetti fondamentali che regolano la vita di uomini e donne permettendone di misurare l'effettiva parità di genere, uno dei valori fondanti dell'Unione Europea.

Da quando nel lontano 1957, con la formalizzazione nell'articolo 119 del Trattato di Roma venne sancito il principio di parità di retribuzione per uomini e donne che svolgono il medesimo lavoro e nacque, di fatto, la politica di genere, sono stati compiuti degli importanti passi in avanti.

Ma l'effettiva parità di genere resta un'opera solo parzialmente compiuta; permangono ad oggi disparità nella retribuzione, una diffusa disuguaglianza nei ruoli apicali e decisionali a favore, altresì, di una maggior presenza delle donne in alcuni settori meno retribuiti.

Conforta la constatazione che nella nostra regione, rispetto a questi residuali punti di debolezza, si registrano dei concreti punti di forza.

La regione del Veneto continua, infatti, a confermarsi una delle regioni con tassi di occupazione più alti. Dati incoraggianti ma, che non devono far abbassare la guardia né sulle misure da sostenere a favore dell'occupazione, né sulle misure a favore delle donne. Nell'ambito del POR 2014-2020 il Veneto promuove da molti anni, con risultati soddisfacenti, interventi indirizzati alla crescita dell'occupazione femminile favorendo azioni di conciliazione dei tempi vita/lavoro, la sperimentazione di nuove organizzazioni del lavoro nelle aziende per il raggiungimento dell'effettiva parità di genere in tutti i settori lavorativi. Queste azioni sarebbero incomplete, però, se il Veneto non portasse avanti delle politiche regionali nel rispetto delle priorità definite dall'Unione Europea che si concretizzano in cospicui ed articolati interventi di welfare territoriale ed aziendale, in interventi nel campo dell'imprenditoria femminile, nella formazione e nella diffusione di buone pratiche in una dimensione in cui sia costante il dialogo tra mondo delle imprese ed istituzioni.

Nella valorizzazione della componente femminile, determinante nella crescita produttiva delle aziende venete e, in una visione più ampia, da tradursi pure quale elemento di sviluppo sociale e culturale del territorio, la Regione del Veneto continua e continuerà ad impegnarsi con iniziative innovative e mirate.



Elena Donazzan

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

In Veneto aumentano le donne nel mondo del lavoro e, tra queste, quelle con ruoli di responsabilità: il terzo rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile in Veneto, che ha monitorato 1.047 grandi aziende venete con più di 100 dipendenti, mette in luce significativi segnali positivi nel percorso delle donne verso la parità di genere nei luoghi di lavoro.

I dati, raccolti ed elaborati con la qualificata collaborazione dell'U.O. Sistema Statistico Regionale della Regione Veneto e della direzione Ict e Agenda digitale, ben fotografano la strada percorsa. Ma evidenziano anche quanto cammino resta ancora da compiere per superare il cosiddetto 'soffitto di cristallo' che continua a rendere distante l'obiettivo della piena parità di genere.

Queste pagine documentano che in Veneto l'occupazione femminile è cresciuta negli ultimi anni più di quella maschile, arrivando a rappresentare nel 2017 il 57,1 per cento della popolazione femminile 15-64enne (oltre otto punti percentuali in più della media nazionale). E la presenza di donne in ruoli apicali ha raggiunto il 21 per cento. Le donne, inoltre, entrano nel mercato del lavoro sempre più frequentemente con titoli e qualifiche: la percentuale delle donne laureate (una su tre nella fascia di età 30-34 anni) ha ormai superato quella maschile (uno su cinque).

Ma non mancano le 'zone d'ombra': il fenomeno delle dimissioni volontarie, l'utilizzo pressoché al femminile dell'istituto del part-time, con inevitabili penalizzazioni su retribuzioni, carriera e trattamento pensionistico, il gap salariale tra i due generi, il minore utilizzo da parte delle donne degli strumenti di formazione interna ed esterna. Le difficoltà di accesso ai ruoli dirigenziali e di responsabilità, la prevalenza di genere nei contratti precari, le disparità retributive e di formazione sono la cartina tornasole di una parità ancora lontana tra donne e uomini nel mondo del lavoro e nel welfare occupazionale. Nonostante importanti ricerche internazionali abbiano dimostrato che le imprese dirette da donne, o dove la femminilizzazione dei ruoli dirigenziali è alta, sono più dinamiche e hanno un tasso di crescita più elevato, anche in Veneto l'occupazione femminile resta confinata nei livelli meno qualificati e meno pagati.

In questi anni sono intervenute alcune importanti novità legislative che hanno sicuramente favorito la presenza e la partecipazione attiva delle donne nella vita lavorativa, come l'estensione dei congedi di paternità, il riconoscimento di strumenti di welfare aziendale dedicati alla genitorialità o la



legge Golfo-Mosca, che ha introdotto l'obbligo di rispettare le 'quote rosa' nei Consigli di amministrazione nelle aziende quotate e nelle partecipate pubbliche.

Ma dal mio osservatorio di consigliera regionale per la parità, organo istituzionale di monitoraggio e vigilanza sulla corretta applicazione di norme e istituti contrattuali sotto il profilo della parità, nonché di soggetto promotore di buone prassi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rilevo che le 'buone' leggi sono una conquista fondamentale, ma non sufficiente. La strada intrapresa in Veneto, da Regione e consigliera regionale di parità, è quella di fare rete a 360 gradi con tutti i soggetti istituzionali e le forze sociali in campo per investire nella formazione e nella consapevolezza delle donne, per sensibilizzare i titolari e responsabili di impresa, e per costruire percorsi di collaborazione istituzionale. Sono nate così una serie di 'alleanze' strategiche, che trovano nella rete territoriale delle consigliere di parità provinciali e aziendali le 'antenne' di riferimento: i protocolli avviati con gli atenei del Veneto, perché siano 'laboratorio' nell'analisi dei fattori di disparità e promotori di cambiamento; le intese con l'ispettorato interregionale del lavoro per condividere banche dati e interventi puntuali di confronto e supporto nel superare situazioni di disparità; la diffusione tra i dipendenti e nelle aziende del vademecum sui diritti e doveri del lavoratore/lavoratrice e buone pratiche; l'avvio di percorsi di formazione per operatori della sicurezza sui luoghi di lavoro; la condivisione di iniziative volte a prevenire forme di violenza e di sfruttamento contro le donne.

Tutte iniziative che, grazie anche agli elementi di conoscenza e alle chiavi di lettura offerte da questo report, potranno contribuire a migliorare il mondo del lavoro e dell'organizzazione sociale, e quindi la vita di uomini e donne, giovani e anziani.

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.11
1.2 Il quadro normativo.....	pag.11
1.3 Il ruolo della Consigliera Regionale di parità: competenze e responsabilità.....	pag.12
1.4 La rete delle Consigliere del Veneto.....	pag.14
1.5 Le nuove collaborazioni.....	pag.15
Cap.2: Donne e uomini nel contesto veneto e nelle medie e grandi imprese.....	pag.19
2.1 La parità di genere nel contesto veneto: luci e ombre.....	pag.19
2.2 Le donne e gli uomini dell'indagine sul personale nelle aziende con oltre cento dipendenti.....	pag.25
Cap.3: La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno più femminile.....	pag.35
3.1 Più assunzioni per le donne, ma meno le promosse.....	pag.35
3.2 L'occupazione per tipo di contratto.....	pag.36
3.3 La mobilità occupazionale nelle aziende.....	pag.42
Cap.4: Formazione e retribuzione: bisogna lavorare per la parità di genere.....	pag.47
4.1 La formazione aziendale: un diritto per il lavoratore.....	pag.47
4.2 Lo svantaggio retributivo delle donne.....	pag.49
Cap.5: 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 2017.....	pag.55
Cap.6: Conclusioni.....	pag.67



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

Le imprese con oltre cento dipendenti sono tenute alla redazione ogni due anni di un rapporto sulla gestione del personale ai fini del monitoraggio della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nelle realtà produttive di media e grande dimensioni.

Il monitoraggio è previsto dell'art. 46 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 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.

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.

Per il biennio 2016/2017 le aziende in Veneto che hanno risposto all'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti che operano nel territorio veneto sono state 1.047, per un totale di quasi 566mila occupati alla fine del 2017, di cui il 45,9% femmine.

Grazie alla struttura dei questionari proposti alle aziende, sempre più dettagliati ed attendibili, gestiti grazie all'aiuto della Direzione ICT e Agenda Digitale, e grazie all'elaborazione statistica e grafica dell'U.O. Sistema Statistico regionale, il rapporto biennale del Veneto, giunto alla sua terza edizione, consente di fotografare in modo analitico il quadro occupazionale del Veneto e le condizioni di parità tra i due sessi nel mondo del lavoro

1.2 Il quadro normativo

Il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende pubbliche e private con oltre 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 11 aprile 2006, n.198

e successive modificazioni e integrazioni.

Le aziende tenute all'obbligo del rapporto biennale sono imprese pubbliche o private che contano più di 100 dipendenti, facendo riferimento al 31 dicembre di ciascun anno del biennio; in particolare, per quanto concerne le aziende pubbliche, oltre alle imprese a partecipazione statale sono da considerarsi anche le aziende regionali e le aziende autonome dello Stato. Non sono invece tenuti alla compilazione del rapporto gli Enti pubblici non economici e gli Enti locali: Regioni, Province, Comuni.

La mancata trasmissione del rapporto da parte delle Aziende, in seguito anche alla sollecitazione dell'Ispettorato del lavoro competente, comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 19 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 Interregionale del lavoro di Venezia, su segnalazione della Consigliera o delle rappresentanze sindacali aziendali, sollecita le aziende affinché adempiano all'obbligo entro 60 giorni dalla scadenza prevista.

Il Decreto Ministeriale 3 Maggio 2018 ha previsto che a partire dal biennio 2016-2017 il rapporto debba essere trasmesso telematicamente attraverso la procedura messa a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Le regioni dove erano già state previste ed avviate precedentemente procedure telematiche utili all'adempimento, ivi compreso il Veneto, hanno peraltro mantenuto valide tali procedure e le relative scadenze.

La proroga concessa dal Ministero, che ha portato la data ultima di consegna dei report aziendali al 30 giugno 2018, ha comportato lo slittamento dei tempi di compilazione e pubblicazione del report regionale del Veneto nonché qualche scostamento numerico, dato che ai fini di questa ricerca non è stato possibile acquisire e caricare i dati di quelle aziende che si sono avvalse del portale nazionale. Va detto, comunque, che si tratta di un numero di aziende piuttosto esiguo e statisticamente i dati non risultano decisamente alterati.

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

La Consigliera di parità Regionale è una figura istituita dalla Legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", successivamente ridefinita nel Decreto Legislativo 198/2006 "Codice delle

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

pari opportunità fra uomo e donna”.

La Consigliera di parità del Veneto è nominata mediante Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità, su designazione del Consiglio regionale, per svolgere funzioni di promozione e controllo relativamente all'applicazione e al rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, con particolare attenzione all'applicazione di tali principi nell'ambito del lavoro.

Nell'esercizio delle sue funzioni è un Pubblico Ufficiale, al quale incorre l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza. La Consigliera rileva ancora situazioni di squilibrio di genere e promuove progetti di azioni positive, garantendo la coerenza delle politiche di sviluppo territoriali, con gli indirizzi comunitari e nazionali.

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

Le comunicazioni relative alla nomina delle Commissioni di concorso pervenute all'Ufficio della Consigliera regionale sono state ben 488 nell'anno 2018, 88 in più rispetto a quelle esaminate nel 2017; di queste, solo una trentina non rispettavano l'indicazione prevista dall'art.57 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001, e le amministrazioni pubbliche responsabili del procedimento hanno dovuto fornire una valida motivazione. Nella maggior parte delle Commissioni considerate, la mancata osservanza della normativa, veniva motivata con la scarsità di presenza femminile in quella determinata area disciplinare: molte discipline mediche, dall'ortopedia alla chirurgia, il settore dei trasporti e ambiti informatici e tecnici, registrano ancora una sottorappresentanza femminile. Ancora una volta, occorre prestarsi ad una riflessione profonda su quello che può fare un'educazione alla parità che abbia inizio già in età scolare, per rafforzarsi in ambito universitario e veder poi frutti concreti nel mondo del lavoro.

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

La Consigliera è componente effettiva, inoltre, 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 psicosociale nei luoghi di lavoro, del Comitato di Sorveglianza del POR Veneto 2014-2020 ed è fra i promotori del Tavolo regionale permanente della Carta per le pari opportunità e per l'uguaglianza nel lavoro.

Dal 2016 la consigliera regionale di parità è, infine, 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.

1.4 La rete delle Consigliere del Veneto

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

La Consigliera Regionale ha il compito di coordinare questa rete territoriale: se alla prima sono attribuite competenze circa casi di discriminazione di carattere collettivo, 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, riferiti, cioè, ai singoli lavoratori.

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

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

1.5 Le nuove collaborazioni

1.5.1. Collaborazione con l'ispettorato Interregionale del lavoro

Dal 2017 la Consigliera regionale di parità ha in essere un rapporto di collaborazione con l'Ispettorato interregionale del lavoro di Venezia.

Il rinnovo dell'accordo – avvenuto nel novembre 2018 - ha intensificato e qualificato ulteriormente la collaborazione volta a tutelare le condizioni di lavoro delle donne, promuovere e far conoscere le misure di conciliazione della vita professionale con la vita familiare e, infine, diretta a sensibilizzare e informare aziende e datori di lavoro in merito alla necessità di sostenere una cultura delle pari opportunità.

Tra le iniziative che il nuovo protocollo prevede, vi sono la condivisione delle banche dati sull'occupazione femminile, la pubblicazione e distribuzione di un vademecum per aziende e lavoratori focalizzato sulle opportunità e sugli strumenti di flessibilità dei contratti di lavoro, la predisposizione di percorsi di formazione rivolti a ispettori, consigliere di parità, operatori della sicurezza sui luoghi di lavoro, lo scambio di buone prassi.

Il nuovo protocollo avvia, infine, un'operazione di vigilanza e controllo incrociato sul fenomeno delle dimissioni, volto a rilevare eventuali irregolarità circa l'applicazione della normativa relativa alla tutela della maternità e ai congedi parentali, e ad indagare più approfonditamente le ragioni che spingono alle dimissioni volontarie. Per questo argomento si rinvia al focus trattato nel capitolo 5, relativo alle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.

1.5.2 Collaborazione con gli SPISAL del Veneto

La Regione Veneto con la Legge Regionale n. 8 del 22 gennaio 2010 "Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro" ha posto le basi per un'azione mirata e strutturata volta a prevenire il disagio lavorativo e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa.

Accanto alla promozione di iniziative di formazione, informazione e ricerca su tali tematiche, a partire dal 2012 sono stati attivati presso gli SPISAL (Servizi pubblici di Prevenzione, Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro) delle aziende sanitarie della Regione gli Sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, con la funzione di fornire informazioni ed indicazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela, nonché di orientare il lavoratore presso specifiche strutture di supporto.

Gli sportelli di assistenza ed ascolto dei Servizi deputati alla prevenzione

degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali e alla vigilanza sulla sicurezza dei lavoratori, svolgono quindi la funzione di accertare anche lo stato di disagio psico-sociale o di malattia dei lavoratori, di verificare i rischi psicosociali sui luoghi di lavoro e di individuare eventuali misure di tutela che i datori di lavoro dovrebbero adottare.

Dal 2014 al 2017 sono stati accolti presso gli Sportelli di assistenza ed ascolto complessivamente 1.040 lavoratori, 401 maschi (39%) e 639 (61%) femmine; il 66% è occupato nel privato, e il restante 34% nel pubblico. I principali settori lavorativi di provenienza sono la sanità e assistenza sociale, il comparto manifatturiero, la pubblica amministrazione e il commercio.

Al fine di promuovere la tutela psico-sociale delle persone sui luoghi di lavoro e di garantire uniformità di vigilanza, di controllo e di intervento su tutto il territorio regionale, è in fase di predisposizione un protocollo di intesa tra Regione Veneto, Aziende Ulss, Consigliera di parità regionale e Consigliere di parità provinciali: l'obiettivo è istituzionalizzare la rete dei riferimenti e dei servizi nel territorio e di mettere a punto per un piano organico di prevenzione di contrasto al disagio lavorativo e di promozione del benessere psico-sociale delle persone nei luoghi di lavoro.

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 nel Patto europeo per la parità di genere 2011-2020 del Consiglio europeo, ed è parte integrante della Strategia Europa 2020.

Anche il Gender Equality Index, elaborato dall'European Institute for Gender Equality¹, rileva che in Europa l'obiettivo della parità 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 un valore medio per l'UE28 di 52,9 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 sono i più egualitari, con un valore dell'indicatore superiore a 70, fanalino di coda la Romania con solo 33,7 punti. L'Italia, con un punteggio di 41,1 è confinata nella parte più bassa della graduatoria, al 22° posto.

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

Al 31 dicembre 2017 la popolazione residente in Veneto è di 4.905.037 abitanti, di cui il 51% donne e il 49% uomini. Dopo una crescita costante dal 1960 al 2014, per il terzo anno consecutivo la popolazione risulta in diminuzione rispetto all'anno precedente: quasi 2.500 unità in meno. Il calo delle nascite è una delle cause che ha determinato la diminuzione di popolazione e tra i fattori che contribuiscono a questa diminuzione ci sono le difficoltà della donna di conciliare lavoro e famiglia, ancora fortemente a suo carico. Se, infatti, da un lato vi sono motivi strutturali, legati al concludersi della vita riproduttiva della cospicua generazione di donne nate nel baby-boom, dall'altro vi è stata 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 1,38 solo 6 anni dopo. Anche il contributo positivo delle donne straniere che fino a qualche anno fa era particolarmente accentuato, con un numero

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.

medio di figli per donna di 2,71 nel 2008, oggi si sta affievolendo (2,03). La difficoltà di conciliare la maternità con la formazione, l'indipendenza abitativa e l'occupazione, provoca lo spostamento della maternità verso età via via più avanzate; se nel 1980 si partoriva in media a 27,6 anni, nel 2016 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 1970 diventano 25. 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.

Le donne recuperano nella scolarizzazione...

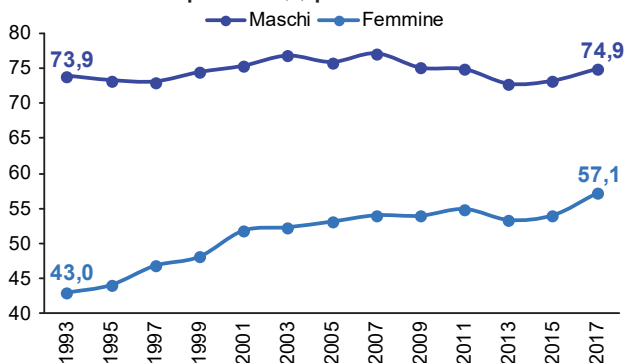
Grande impulso verso la parità di genere è data dalla scolarizzazione. Nel corso degli anni le donne hanno cercato di migliorare la propria posizione sociale attraverso l'istruzione; questo fenomeno appare evidente osservando i titoli di studio delle diverse generazioni: fra le donne più anziane, la percentuale di diplomate e laureate è quasi la metà di quella degli uomini, ma la distanza diminuisce con il diminuire dell'età, fino ad invertire il segno della relazione nelle generazioni più giovani.

Pur essendo lontani dai livelli europei, nel 2017 più di una donna su tre in Veneto in età 30-34 anni è laureata, mentre tale rapporto fra gli uomini si ferma a uno su cinque. Si tratta questo di un indicatore europeo, che entro il 2020 dovrebbe raggiungere il 40%.

... ma al lavoro sono ancora penalizzate

L'aumento della scolarizzazione femminile si accompagna ad una maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

Fig. 2.1.1 - Tasso di occupazione (*) per sesso. Veneto - Anni 1993:2017



(*) Tasso di occupazione = (Occupati 15-64 anni/Popolazione 15-64 anni)x100

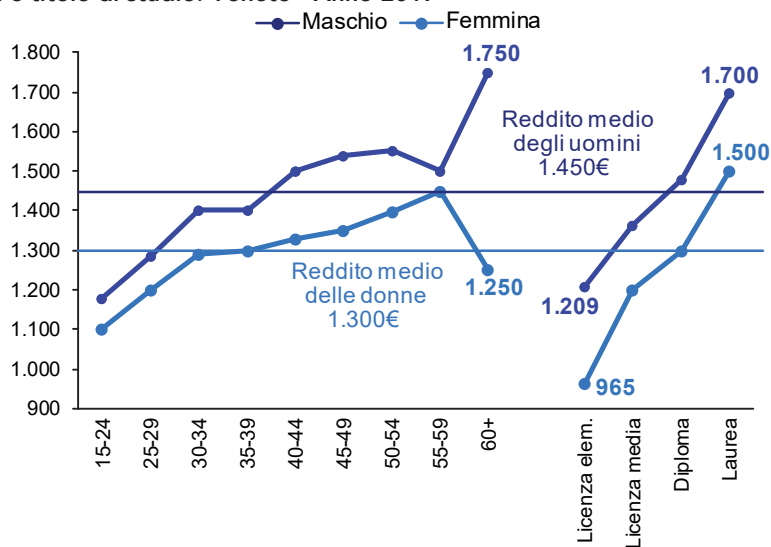
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

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

Secondo i dati della rilevazione sulle Forze Lavoro condotta da Istat, in poco più di vent'anni, la differenza fra il tasso di occupazione maschile e femminile è passato da circa 31 punti percentuali a poco meno di 18. Inoltre, il livello di occupazione degli uomini è variato di poco e ha risentito della crisi economica degli ultimi anni, mentre l'occupazione femminile è cresciuta costantemente, fino a raggiungere nel 2017 il 57,1%.

Nonostante questa maggiore emancipazione femminile, la parità di genere all'interno del mercato del lavoro sembra ancora lontana: le posizioni apicali (dirigenti, quadri, ma anche imprenditori) sono ricoperte soprattutto da uomini, così come le libere professioni sembrano essere prerogative maschili (ogni 100 uomini dirigenti, ci sono solo 43 donne e ogni 100 liberi professionisti, 66 donne). Le donne svolgono maggiormente lavori impiegatizi e rivestono un ruolo importante come coadiuvanti nelle aziende familiari.

Fig. 2.1.2 - Reddito medio dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per sesso, età e titolo di studio. Veneto - Anno 2017



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

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 2017 guadagna circa 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 circa 260 euro di più di una dirigente femmina, un quadro oltre 420 euro in più rispetto alla collega e un impiegato 200 euro.

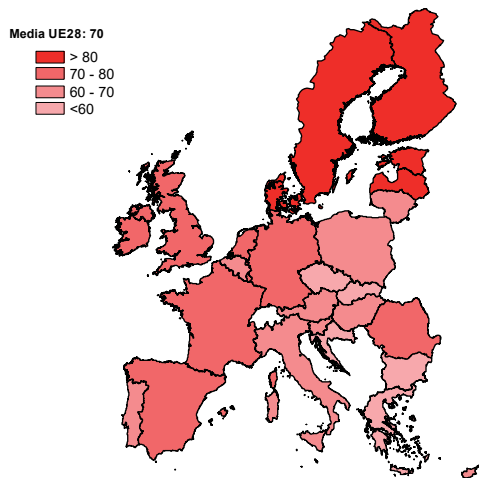
La differenza salariale, poi, si amplifica con l'aumentare dell'età, a testimonianza di quanto sia più difficile per una donna seguire la stessa carriera professionale degli uomini e raggiungere gli stessi risultati. Fra i 15 e 24enni, il guadagno è poco più di 1.000 euro, indipendentemente dal sesso, mentre dopo i 40 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 47%, a fronte del 21% dei pensionati uomini.

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

Fig. 2.1.3 - Gender Equality Index per le attività domestiche e di cura. Ue 28 - Anno 2015



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

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 2015 ancora lontano dalla parità (100) attestandosi a 70 punti, e per l'Italia è ancora più basso (61,2)².

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. Così, da un punto di vista occupazionale, a due anni circa dalla nascita del figlio, nel 2012 in Veneto il 65% delle madri risulta occupato (54% in Italia), l'8% è in cerca di occupazione (9% in Italia) e il 24% è casalinga (34% in Italia). Tra quante erano occupate in gravidanza, il 20,9% perde il lavoro perché vi rinuncia o perché viene licenziata. A livello nazionale il rischio di uscire dal mercato del lavoro in seguito alla nascita di un figlio è del 22,7%, un fenomeno molto diffuso e tra l'altro in aumento negli ultimi anni.

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. In particolare, essere in coppia con figli è penalizzante rispetto ad essere single, con una perdita in media di circa 12 punti percentuali nel tasso di occupazione. Il tasso di occupazione è più alto quando la madre è sola e quindi è l'unica percettrice di reddito.

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 2017 sono il 49,7% gli uomini occupati con figli che lavorano in orari difficili e 39,3% quella delle madri, un dato che fa riflettere se consideriamo quanto detto sopra sul peso del lavoro domestico che continua a

² Nel 2017 l'indicatore è stato rivisto nella metodologia di calcolo e sono stati ricalcolati a ritroso gli indicatori degli anni precedenti. Secondo questo ricalcolo l'indicatore, relativamente ai compiti di lavoro domestico e di cura, assume nel 2012 il valore medio europeo di 72,6 e per l'Italia 67,6, registrando quindi un lieve peggioramento nel 2015.

gravare principalmente sulle spalle delle donne. In particolare, le donne che lavorano al sabato sono il 37% e il 19% quelle che lavorano alla domenica.

Tab. 2.1.1 - Tasso di occupazione femminile (*) per età e condizione familiare. Veneto - Anno 2017

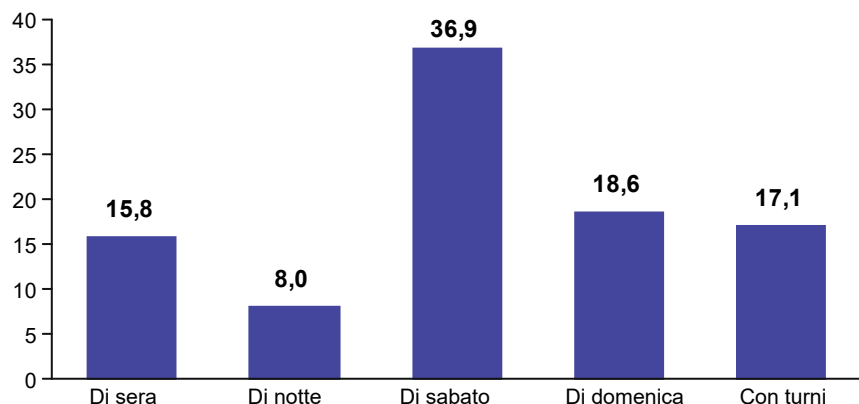
	25-34	35-44	45-54
Donne con figli	55,6	70,6	67,3
Donne senza figli	72,9	79,7	72,9
<i>In dettaglio:</i>			
Donne in coppia con figli	55,1	69,0	64,5
Donne monogenitori	77,3	83,3	85,2
Donne in coppia senza figli	82,0	73,2	61,5
Donne single	69,7	86,2	83,1
Totale	66,2	73,2	68,7

(*) Tasso di occupazione femminile = (Donne occupate/Popolazione femminile nella stessa classe di età) X100

Il dato del Tasso di occupazione per il monogenitore 25-34enne è relativo al Nord Est

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

Fig. 2.1.4 - Donne occupate con figli per lavoro in orari disagiati. Veneto - Anno 2017



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

Sembra che l'importante cambiamento culturale e sociale avvenuto negli anni, con l'assunzione di sempre maggiori responsabilità lavorative extra domestiche da parte delle donne, non abbia avuto un altrettanto seguito dentro le mura domestiche. La difficoltà a conciliare vita lavorativa e perso-

nale-familiare è conseguenza principalmente di fattori culturali, come i ruoli tradizionali che esentano i partner e i figli maschi dall'assolvere i compiti familiari, ma non va dimenticato il ruolo che rivestono altri fattori, ad esempio una certa rigidità del mercato del lavoro o la scarsa disponibilità di servizi di assistenza e per l'infanzia. A volte, per far fronte a situazioni di lavoro rigide, la scelta delle persone ricade sul lavoro a tempo parziale, un'opzione adottata più dalle donne che dagli uomini: nel 2017 il 36% delle donne venete lavora con un orario ridotto, il terzo valore più elevato tra le regioni italiane, contro il 6% degli uomini, il valore più basso in assoluto in Italia. Inoltre in Veneto il 17% delle lavoratrici farebbe l'orario pieno se ne avesse la possibilità, contro il 4% degli uomini. Tra le donne che lavorano a tempo ridotto, il 29% lo sceglie soprattutto per prendersi cura dei figli o di altri familiari, anche per sopperire all'inadeguatezza del sistema di welfare, a causa di servizi carenti o eccessivamente costosi, come denunciato dal 21% di loro. È alla donna dunque che si richiede più spesso di accettare i compromessi necessari per adattare la sua attività lavorativa alle esigenze della famiglia. Questo comporta un maggior grado di disagio e di fragilità economica anche nelle età avanzate: nel 2016 in Veneto il 20% delle donne sopra ai 55 anni è a rischio povertà o esclusione sociale (28,2% in Italia) contro il 12,4% degli uomini, considerando, come si è già detto, che il 47% delle donne pensionate percepisce meno di 1.000 euro al mese, rispetto al 21% degli uomini.

2.2 Le donne e gli uomini dell'indagine sul personale nelle 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.

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 2016/2017 le aziende rispondenti all'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti che operano nel territorio veneto sono state 1.047, per un totale di quasi 566mila occupati alla fine del 2017, di cui il 45,9% femmine.

Il 74% delle imprese rispondenti possiede solo la sede principale, quasi tutte allocate in Veneto, mentre il 26% ha più unità produttive, anch'esse principalmente locate nella nostra regione.

Tab. 2.2.1 - Numero di aziende rispondenti che operano nel territorio veneto per tipologia - Biennio 2016/2017

Tipo azienda	Numero
Più unità produttive	272
- Con sede principale in Veneto	219
e altre sedi con più di 100 addetti tutte in Veneto	162
e altre sedi con più di 100 addetti tutte fuori Veneto	11
e altre sedi con più di 100 addetti in Veneto e fuori Veneto	46
- Con sede principale fuori Veneto	53
e altre sedi con più di 100 addetti tutte in Veneto	40
e altre sedi con più di 100 addetti in Veneto e fuori Veneto	13
Solo sede principale (*)	775
in Veneto	759
fuori Veneto	16
Totale	1.047

(*) Solo sede principale: Comprendono le aziende con un'unica unità produttiva e le aziende con più unità produttive ma che non raggiungono i 100 addetti

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

Tab. 2.2.2 - Aziende rispondenti che operano nel territorio veneto per classe dimensionale - Anno 2017

Dipendenti	Aziende		N. Occupati		Distribuzione % occupati		
	N	%	Totale	Femmine	Totale	Femmine	% Femmine sul totale
Meno di 150	365	34,9	44.399	16.315	7,8	6,3	36,7
Da 150 a 199	202	19,3	34.677	11.431	6,1	4,4	33,0
Da 200 a 249	119	11,4	26.492	10.164	4,7	3,9	38,4
Da 250 a 349	118	11,3	34.527	13.321	6,1	5,1	38,6
350 e più	243	23,2	425.644	208.704	75,2	80,3	49,0
Totale	1.047	100,0	565.739	259.935	100,0	100,0	45,9

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

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

A livello provinciale, Verona, Vicenza e Padova presentano il numero maggiore di imprese con più di 100 addetti.

Per quanto riguarda la classe dimensionale, le aziende dell'indagine sono per lo più imprese che registrano meno di 150 dipendenti (il 34,9%), seguono poi le aziende, invece, molto grandi con più di 350 (il 23,2% dei rispondenti) che assorbono il 75,2% del personale osservato. In dettaglio, il tasso di femminilizzazione, ovvero la quota di lavoratrici sul totale degli occupati, è più alto nelle grandi aziende (49%).

Il tasso di femminilizzazione varia in modo significativo fra le province venete: si passa dal 36,9% della provincia di Rovigo al 54% di Venezia e al 57,4% di Belluno. Si sottolinea che a Rovigo il 67% degli occupati delle aziende rispondenti lavora nel settore manifatturiero (rispetto al 19% del totale), settore che tradizionalmente conta una presenza maschile più marcata, mentre a Venezia, il 37% lavora nel commercio (rispetto al 15% del totale).

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

Tab. 2.2.3 - Distribuzione percentuale delle aziende e degli occupati per principali settori di attività economica. Veneto - Anno 2017

	Aziende %	Occupati			
		Totale	Femmine	% Maschi sul totale	% Femmine sul totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	1,0	0,4	0,3	62,8	37,2
Estrazione di minerali	0,1	0,0	0,0	86,6	13,4
Attività manifatturiere	55,1	29,0	19,0	69,9	30,1
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1,1	0,5	0,2	79,8	20,2
Costruzioni	1,6	0,8	0,2	87,7	12,3
Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali	10,1	15,2	20,7	37,1	62,9
Alberghi e ristoranti	3,0	2,2	3,3	31,5	68,5
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	5,5	14,1	10,1	67,2	32,8
Intermediazione monetaria e finanziaria	3,2	15,3	16,1	51,4	48,6
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre att. prof.	5,5	5,4	5,0	57,4	42,6
Pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale obb.	0,2	0,8	1,2	27,7	72,3
Istruzione	1,0	0,4	0,6	27,0	73,0
Sanità e altri servizi sociali	6,7	11,6	18,9	25,6	74,4
Altri servizi pubblici, sociali e personali	5,9	4,5	4,4	55,0	45,0
Totale	100,0	100,0	100,0	54,1	45,9

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

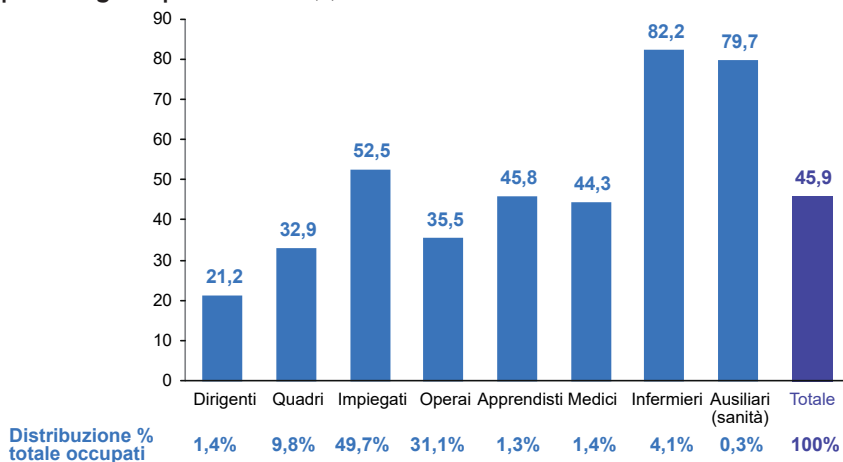
Il settore maggiormente rappresentato risulta ancora quello delle attività manifatturiere con il 55,1% del totale aziende rispondenti che assorbono il 29% del personale coinvolto nell'indagine, segue il commercio con il 10,1% delle imprese e il 15,2% dei lavoratori.

Uomini e donne si concentrano in modo diverso nei settori. Le donne sono più presenti rispetto ai maschi nella sanità e assistenza sociale (sono il 74,4% degli occupati), nell'istruzione (73%), nella Pubblica Amministrazione (72,3%), nella ristorazione/alberghi (68,5%) e nel commercio (62,9%); prettamente maschile, invece, l'edilizia (87,7%) e pari al 70% la quota di uomini nelle attività manifatturiere.

...e 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 2017 fra i lavoratori che ricoprono una carica dirigenziale (l'1,4% del totale occupati) solo il 21,2% sono donne e meno del 33% sono le rappresentanti fra i quadri (che assorbono il 9,8% degli occupati complessivi), viceversa, infermiere e ausiliare nella sanità rappresentano, rispettivamente, l'82,2% e il 79,7% del relativo personale. Sovrarappresentate anche le impiegate che costituiscono il 52,5% di tutti gli impiegati.

Fig. 2.2.1 - Tasso di femminilizzazione e distribuzione % degli occupati per principali categorie professionali (*). Veneto - Anno 2017



(*) Percentuale di donne sul totale. La somma delle distribuzioni % non fa esattamente 100 poiché non sono state prese tutte le categorie ma solo le principali.

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

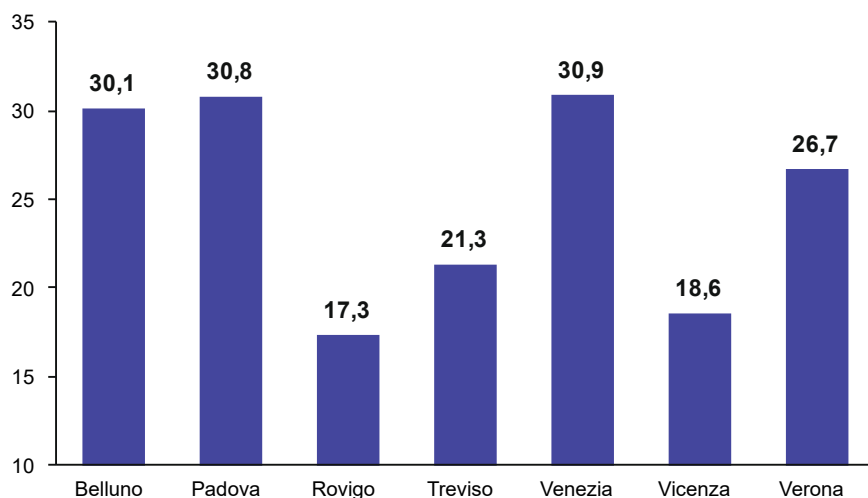
Donne e uomini nel contesto veneto e nelle medie e grandi imprese

A livello provinciale le donne dirigenti e quadri superano il 30% del totale a Belluno, Padova e Venezia, mentre scendono al 17% a Rovigo.

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 lavoro³.

Anche nei settori della ristorazione/alberghi e del commercio, dove il personale è più rosa, poche sono le donne che ricoprono le cariche più alte: infatti, nel primo caso sono appena il 9,1% le cariche dirigenziali offerte alle femmine contro il 69-70% delle impiegate e operaie, mentre per il commercio meno del 15% dei dirigenti sono donna contro il 67,5% degli impiegati.

Fig. 2.2.2 - Tasso di femminilizzazione (*) delle figure dirigenziali (dirigenti e quadri) per provincia. Veneto - Anno 2017



(*) Percentuale di donne sul totale.

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

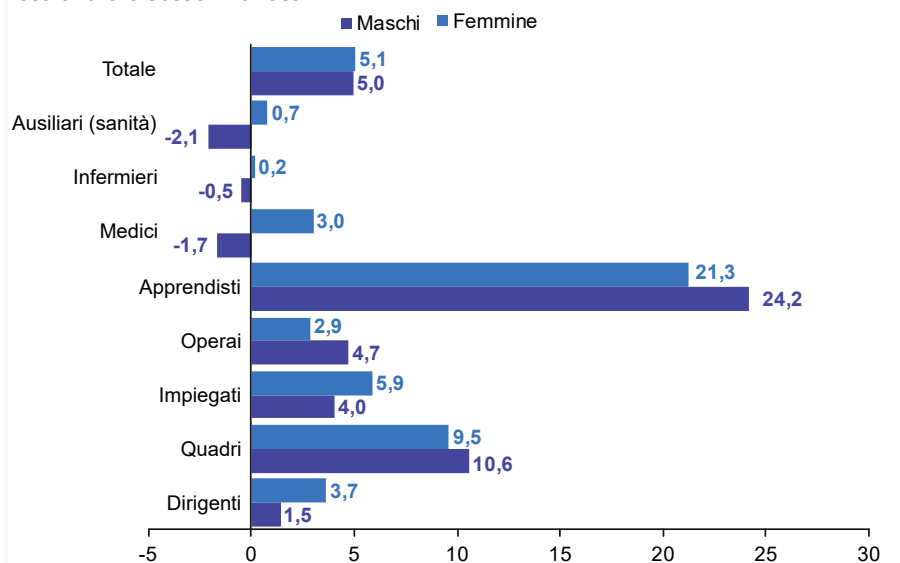
L'occupazione tra il 2016 e il 2017

Tra il 2016 e il 2017, nelle aziende che hanno risposto all'indagine, si registra una crescita dell'occupazione dell'5%, suddivisa quasi equamente fra

³ Al riguardo si possono leggere maggiori informazioni nei prossimi capitoli.

uomini e donne: +5% per i maschi e +5,1% 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 3,7% rispetto all'1,3% degli uomini, in aumento anche le donne in posizione quadro del 9,5% (per i maschi +10,6%), mentre per le donne medico si rileva, a fronte di un calo del numero degli uomini in questa categoria, una crescita del 3%.

Fig. 2.2.3 - Variazione percentuale degli occupati 2017/2016 per categoria professionale e sesso. Veneto



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

In sintesi, per quanto riguarda sia le entrate che le uscite dei dipendenti nelle aziende, sono gli uomini quelli maggiormente coinvolti: infatti le donne registrano, rispettivamente, il 48,9% e il 49,7% del totale entrate e uscite avvenute nel 2017, con un saldo che registra comunque a fine anno oltre 12mila donne in più inserite nel mercato del lavoro considerato contro i 14mila in più degli uomini.

Dall'analisi delle entrate e delle uscite per ruolo si conferma un miglioramento nella crescita della carriera delle donne: in particolare, le entrate di donne medico superano le rispettive uscite di quasi 12 punti percentuali, 2 punti in più anche per le dirigenti e 1 per chi lavora con la qualifica di

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

quadro. Ciò nonostante, non si può non sottolineare, comunque, le scarse opportunità femminili nelle cariche più alte: considerando le sole entrate, su 100 dirigenti solo 22 sono donne e su 100 quadri 70 sono uomini.

Tab. 2.2.4 - Entrate e uscite dei dipendenti dall'azienda per categoria professionale e sesso. Veneto - Anno 2017

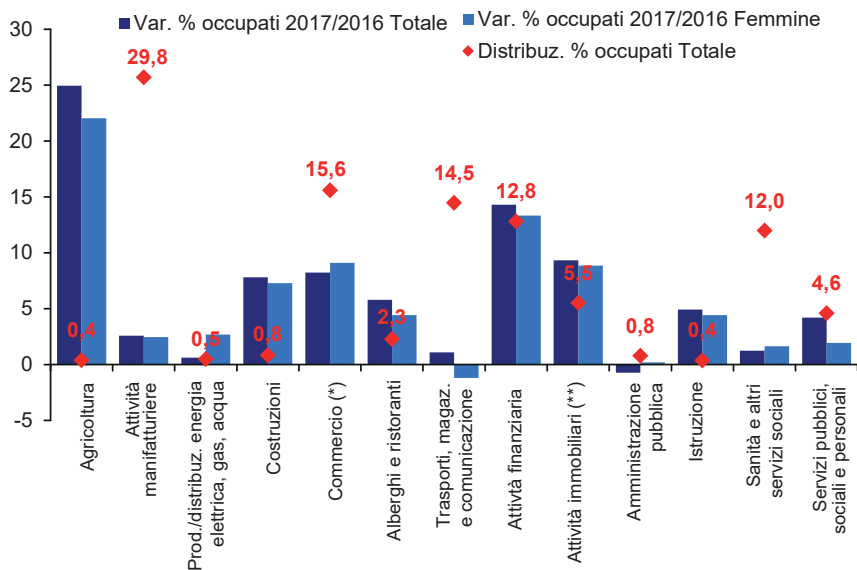
	% di entrate sul totale entrate (totale entrate =100%)		% di uscite sul totale uscite (totale uscite =100%)		% entrate femmine / Totale entrate per categoria	% uscite femmine / Totale uscite per categoria
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi		
Dirigenti	0,2	0,9	0,3	1,0	21,6	19,3
Quadri	2,4	5,7	1,5	3,9	29,6	28,1
Impiegati	25,8	17,7	24,6	17,3	59,4	58,8
Operai	16,1	23,3	18,9	24,3	40,9	43,7
Apprendisti	1,8	2,1	1,6	1,8	46,2	47,5
Contr a progetto	0,2	0,3	0,2	0,4	43,3	37,4
Medici	0,4	0,3	0,3	0,5	54,8	43,2
Infermieri	0,9	0,3	1,1	0,4	77,0	75,3
Ausiliari (sanità)	0,2	0,0	0,3	0,0	88,0	84,9
Altri contratti	0,9	0,6	0,9	0,7	59,2	54,2
Totale	48,9	51,1	49,7	50,3	48,9	49,7

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

Va detto, comunque, che mentre per impiegati e operai le entrate sono prevalentemente registrate per nuove assunzioni, per le qualifiche più elevate una buona parte di esse sono dovute a passaggi da altra categoria o trasferimenti da altre unità produttive. In particolare, il 27% delle entrate per le dirigenti donne è dovuto al passaggio da altra categoria, valore che per gli uomini scende al 19%. Informazioni più dettagliate al riguardo sono analizzate nel prossimo capitolo.

In termini di settore, invece, vale la pena sottolineare la crescita nel biennio degli occupati nel campo finanziario considerato il peso che questo settore ha in termini di lavoratori nel nostro territorio relativamente a questa indagine (il 15,3% del totale): tra il 2016 e il 2017 il personale aumenta del 13%, senza distinzione di genere. Buone anche le performance del commercio/riparazione autoveicoli, motocicli e di beni personali/casa, che pesa il 16% sul totale degli occupati: il settore è cresciuto del 9% per le donne e dell'8% degli uomini.

Fig. 2.2.4 - Variazione percentuale 2017/2016 e distribuzione % degli occupati del 2017 per i principali settori e sesso. Veneto



(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

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



La mobilità lavorativa
delle aziende:
un fenomeno piu' femminile

Capitolo 3 - La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno più femminile

La crisi dell'economia che ha caratterizzato in particolare l'ultimo decennio ha inciso profondamente sulle condizioni di vita di migliaia di persone. Ma non si tratta solo della perdita del lavoro e della condizione di disoccupazione, perché l'Italia ha maturato negli ultimi anni anche un incremento di povertà associata ad un aumento dell'occupazione. Negli ultimi anni, il lavoro aumenta ma la povertà non diminuisce, perché? Non basta creare più 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 2016/2017.

3.1 Più assunzioni per le donne, ma meno le promesse

Nel corso del 2017 sono stati assunti nelle aziende con più di 100 occupati, considerate nell'indagine in esame, quasi 79mila dipendenti e promossi quasi 26.500, ovvero, rispettivamente, il 14,3% e il 4,8% del totale occupati. Molte le assunzioni e le promozioni di impiegate, categoria che assorbe il più degli occupati e con un tasso di femminilizzazione del 52,5%.

A fronte di una maggiore assunzione di donne, che assorbono il 50,7% del totale assunzioni e registrano il 15,8% sul totale delle lavoratrici contro il 13,1% per gli uomini, maggiori sono le occasioni di promozione invece per questi ultimi. Da notare, però, sebbene siano poche le donne che ricoprono qualifiche da quadro o, più in particolare, dirigenziali, la quota più alta, rispetto gli uomini, di promozioni delle donne rispetto al numero di donne occupate in queste categorie professionali, dato che trova conferma nei dati sulla crescita occupazionale rispetto all'anno prima analizzato nel precedente capitolo.

Ovviamente il settore manifatturiero, che rappresenta oltre la metà delle aziende dell'indagine, assorbe la maggiore quantità di promozioni fra tutti i settori (il 41%) e in linea con il commercio registra anche più assunzioni (entrambi intorno al 26%). Va detto che le assunzioni vanno considerate almeno sulla base della tipologia di contratto offerta e della stagionalità del

Tab. 3.1.1 - Promozioni e assunzioni per principali categorie professionali e sesso. Veneto - Anno 2017

	% promozioni sul totale occupati nella categoria		% assunzioni sul totale occupati nella categoria		Promozioni	Assunzioni
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	% Femmine	% Femmine
Dirigenti	3,0	4,5	9,1	9,4	28,9	21,9
Quadri	3,8	4,9	6,9	4,9	39,3	26,1
Impiegati	5,3	6,0	11,2	15,9	55,8	61,1
Operai	5,0	3,2	16,3	19,2	26,1	39,5
Apprendisti	10,0	7,8	47,4	51,1	40,4	48,3
Medici	0,1	0,1	7,7	11,8	62,5	54,9
Infermieri	0,3	0,2	7,2	5,3	71,4	77,5
Ausiliari (Sanità)	1,2	1,7	7,9	15,4	85,2	88,3
Totale	4,9	4,7	13,1	15,8	45,0	50,7

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

lavoro, infatti, 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.

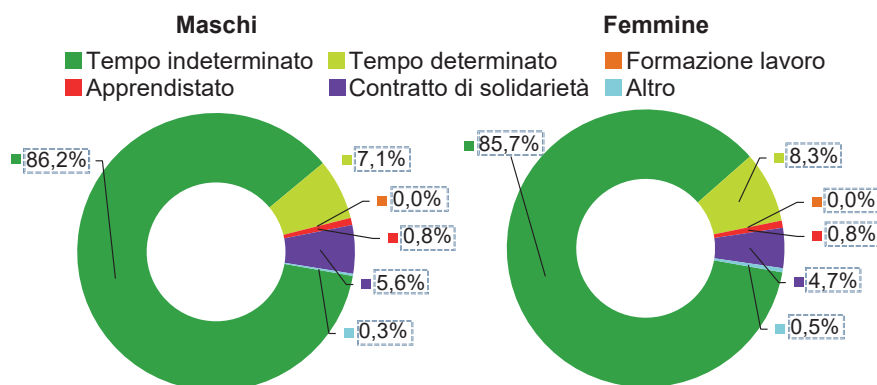
Cambiando le regole d'ingresso per i nuovi assunti, abolendo alcune figure contrattuali precarie e aumentando il grado di copertura degli ammortizzatori sociali, che potranno ora raggiungere anche i lavoratori con carriere discontinue, si fa un passo importante verso l'armonizzazione delle regole tra 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 mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

La stabilità del posto di lavoro

Dai risultati dell'indagine sulla situazione occupazionale del personale nelle aziende con oltre 100 dipendenti, emerge che l'85,7% delle donne e l'86,2% degli uomini svolgono il loro lavoro con un contratto a tempo indeterminato, valori più alti della media veneta registrata dall'indagine Istat delle Forze Lavoro pari a 84,5% nel 2017. Conseguentemente, definendo "atipiche" le diverse tipologie di lavoro in contrapposizione al prototipo normativo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sono il 14,3% delle donne e il 13,8% degli uomini a occupare un impiego nell'azienda con un contratto a tempo determinato o di solidarietà o di apprendistato ecc.... In particolare, il lavoro a tempo determinato che genericamente rappresenta la principale forma di lavoro atipico, è più diffuso tra le donne rispetto agli uomini.

Fig. 3.2.1 - Distribuzione percentuale dei lavoratori per sesso e contratto.
Veneto - 31/12/2017



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

Le persone che ricoprono le cariche più alte nell'azienda hanno anche un contratto più spesso stabile; pochi anche gli infermieri che lavorano a tempo determinato, in particolare in questa categoria le donne occupano nel 98,1% dei casi un lavoro a tempo indeterminato, valore superiore a quello maschile, pari al 96,6%, e il più elevato se si considerano i dati femminili di tutte le categorie professionali. Viceversa, per impiegati, operai e ausiliari nella sanità si registrano quote più alte di occupati con contratto a tempo: in dettaglio, tra le donne i valori più alti si trovano tra le ausiliarie (14,1%) e le operaie (11,7%), per gli uomini tra gli operai (10,7%).

Tab. 3.2.1 - Percentuale di lavoratori per principali tipologie contrattuali, categoria professionale e sesso. Veneto - 31/12/2017

	Maschi		Femmine	
	Tempo indeterminato (% nella categoria)	Tempo determinato (% nella categoria)	Tempo indeterminato (% nella categoria)	Tempo determinato (% nella categoria)
Dirigenti	98,1	1,9	97,7	2,3
Quadri	93,0	0,3	94,4	0,2
Impiegati	82,8	6,5	83,7	8,7
Operai	88,3	10,7	86,1	11,7
Medici	97,8	2,2	96,6	3,4
Infermieri	96,6	3,4	98,1	1,9
Ausiliari (sanità)	92,2	7,8	85,9	14,1
Totale	86,2	7,1	85,7	8,3

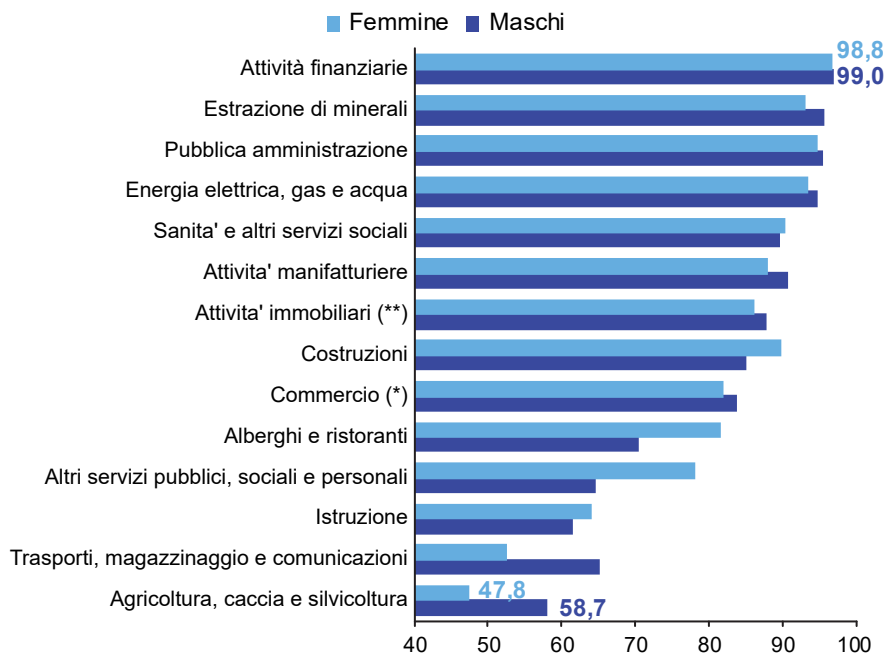
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera Regionale di Parità

I contratti di lavoro stabili sono più diffusi nel settore delle attività finanziarie, campo che offre anche tra l'altro la retribuzione più alta ai propri impiegati¹, dove tale contratto viene offerto a quasi la totalità dei dipendenti maschi e femmine; seguono l'area dell'estrazione dei minerali e della pubblica amministrazione, mentre la maggior presenza di instabilità lavorativa, ovvero di stagionalità nei contratti, è evidente nel settore dell'agricoltura dove a meno del 55% dei dipendenti è offerto un lavoro a tempo indeterminato e si registra un *gender gap* di undici punti percentuali a sfavore delle donne che lavorano con un contratto stabile solo nel 47,8% dei casi rispetto agli uomini che lo fanno nel 58,7% dei casi. Il *gender gap* più elevato a svantaggio delle donne si rileva nel settore trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (13 punti di differenza), mentre quello più alto a sfavore degli uomini nel campo degli altri servizi pubblici, sociali e personali (14 punti percentuali di distacco) e in quello più prettamente femminile della ristorazione e degli alberghi (oltre 11 punti percentuali). Si sottolinea che, in questi ultimi due campi, la quota di donne che lavora a tempo indeterminato è rispettivamente pari al 79,5% e all'83,1%. Da evidenziare il dato delle costruzioni, settore con un tasso di femminilizzazione molto basso (12,3% sul totale occupati del settore), dove alle donne viene offerto un contratto a tempo indeterminato più spesso che agli uomini, il motivo probabilmente si deve cercare nel fatto che le donne in questo settore occupano mansioni più impiegate, mentre gli uomini sono per lo più operai, presi anche a scadenza fino alla fine di un determinato lavoro.

¹ Al riguardo si legga il capitolo 4

La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

Fig. 3.2.2 - Quota di lavoratori a tempo indeterminato sul totale lavoratori per ogni settore. Veneto - 31/12/2017



(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ufficio Consigliera 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'83% di uomini che hanno un impiego a tempo pieno e indeterminato, le donne che si trovano nella stessa condizione sono il 57,6%. 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 32% le lavoratrici in queste aziende che a fine del 2017 risultano lavorare a tempo ridotto contro il 4,4% dei maschi, ovvero la componente femminile ricopre ben l'86% 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 partecipa-

Tab. 3.2.2 - Lavoratori nelle aziende per tipo di contratto e sesso. Veneto - 31/12/2017

	Distribuzione % per genere			Distribuzione % per tipo di contratto		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Lavoratori a tempo pieno	62,2	37,8	100,0	95,6	68,2	83,0
di cui						
a tempo indeterminato	63,0	37,0	100,0	83,1	57,6	71,4
a tempo determinato	59,2	40,8	100,0	5,7	4,7	5,2
con altri contratti (formazione lavoro, apprendistato, ecc.)	56,9	43,1	100,0	6,7	6,0	6,4
Lavoratori a tempo parziale	14,0	86,0	100,0	4,4	31,8	17,0
di cui						
a tempo indeterminato	11,3	88,7	100,0	3,0	28,2	14,6
a tempo determinato	30,6	69,4	100,0	1,4	3,6	2,4
Totale lavoratori	54,1	45,9	100,0	100,0	100,0	100,0

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

zione 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.

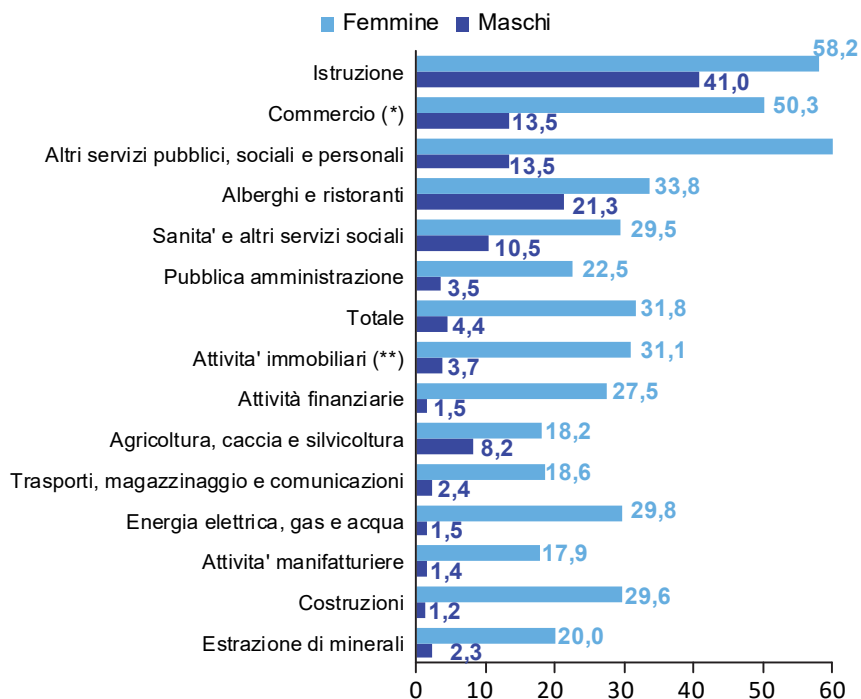
L'uso del part time è diverso tra i settori.

Si passa dal 60% delle donne che lavorano nel campo altri servizi pubblici, sociali e personali o al 58% dell'area istruzione che utilizzano questo tipo di contratto rispetto al totale delle donne che lavorano in questo settore al 18% del manifatturiero o dell'agricoltura. Anche per gli uomini l'uso di questo contratto è più diffuso tra chi lavora nel campo dell'istruzione, nel 41% dei casi, o in albergo o ristoranti, il 21,3% dei casi.

L'orario ridotto è veramente molto ridotto per dirigenti e medici, mentre è largamente diffuso tra le operaie che lo utilizzano nel 36,3% dei casi, seguono le impiegate con il 35,2%.

La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

Fig. 3.2.3 - Percentuale di dipendenti in part-time sul totale dipendenti per principali settori e sesso. Veneto - 31/12/2017



(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

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

Tab. 3.2.3 - Percentuale di dipendenti in part time sul totale dipendenti per categoria professionale e sesso. Veneto - 31/12/2017

	Totale	Maschi	Femmine
Dirigenti	0,9	0,6	2,0
Quadri	5,1	0,7	14,2
Impiegati	20,9	5,1	35,2
Operai	16,3	5,3	36,3
Medici	1,1	0,1	2,3
Infermieri	17,8	1,6	21,3
Ausiliari (Sanità)	29,8	10,2	34,7
Totale	17,0	4,4	31,8

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

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 2017 si registrano oltre 117mila entrate che coinvolgono per il 49% dei casi le donne. In generale, il principale motivo dell'entrata sono nuove assunzioni: il 76,7%, in numero maggiore di donne come sopra discusso, seguono i trasferimenti da altra unità produttiva (20,2%) e i passaggi da altra categoria (3,1%), per i quali sono più coinvolti gli uomini.

Per quanto riguarda le uscite, la quota si distribuisce quasi equamente tra uomini e donne. Complessivamente, l'81% è dovuto per cessazione del rapporto del lavoro e più in particolare per la scadenza del contratto, quasi il 40% del totale cessazioni; seguono le dimissioni volontarie che costituiscono la seconda causa di fine lavoro per il 34,2%. 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 10 punti percentuali a sfavore delle donne. Dimissioni volontarie e licenziamenti individuali interessano di più gli uomini.

Tab. 3.3.1 - Entrate e uscite dei dipendenti dall'azienda per tipologia e sesso. Veneto - Anno 2017

	Totale	Maschi	Femmine	% di femmine sul totale
Entrate				
Trasferimenti da altra unità produttiva	20,2	23,1	17,2	41,7
Passaggio da altra categoria	3,1	3,7	2,5	39,2
Nuova assunzione	76,7	73,3	80,3	51,3
Totale Entrate	100,0	100,0	100,0	49,0
Uscite				
Trasferimenti ad altra unità produttiva	15,1	17,0	13,2	43,3
Passaggio ad altra categoria	4,2	4,7	3,6	43,6
Cessazione rapporto di lavoro	80,7	78,3	83,2	51,2
Totale Uscite	100,0	100,0	100,0	49,7
di cui Cessazioni per (distribuz %):				
Pensionamenti	5,3	6,5	4,2	40,2
Dimissioni volontarie	34,2	35,9	32,5	48,7
Licenziamenti individuali	6,4	6,8	6,1	48,6
Licenziamenti collettivi	2,0	2,4	1,6	41,8
Prepensionamenti	2,8	4,5	1,2	22,4
Mobilità	1,1	0,9	1,3	59,8
Scadenza contratto	39,7	34,5	44,6	57,6
Morte, invalidità	0,6	0,8	0,5	39,5

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

La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

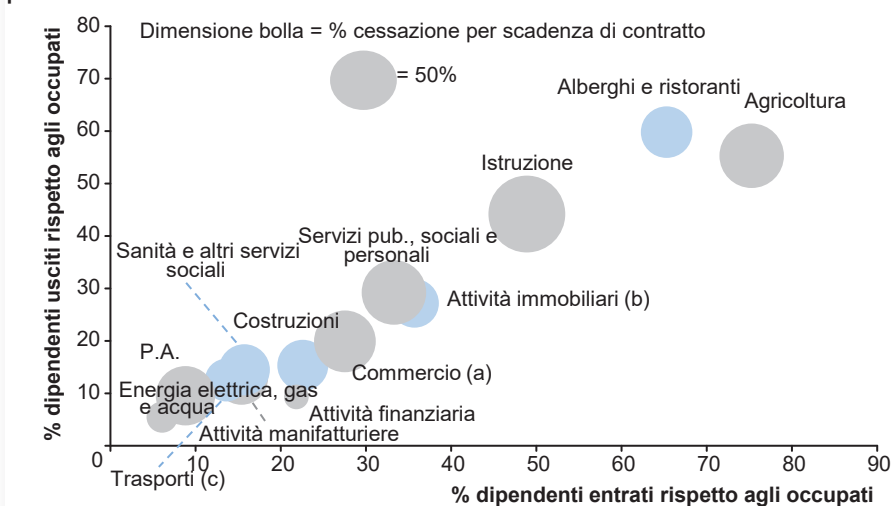
Considerando principalmente i settori con un certo numero di aziende rilevate nell'indagine e quindi con un certo peso occupazionale, emerge il carattere flessibile del campo degli alberghi/ristoranti e dei servizi pubblici, sociali e personali, le cui quote di dipendenti entrati nel 2017 rispetto ai relativi occupati sono, rispettivamente, pari al 65,3% e 33,3% e le quote di nuovi assunti rispetto agli occupati sono il 62% e 32,4%.

In particolare, per genere, l'occupazione sia maschile che femminile è più mobile nel campo della ristorazione/alberghi.

Da notare anche la performance del settore dell'istruzione e dell'agricoltura, sebbene incidano poco come numero di dipendenti sul totale del campione: per il primo si mette in evidenza la quota di cessazioni per scadenza del contratto che è pari al 79,1%, mentre per il secondo risulta rilevante la percentuale di entrate pari al 75,3% dei lavoratori registrati durante l'anno. Si sottolinea anche la quota di cessazioni per scadenza del contratto nel commercio e nei servizi pubblici, sociali e personali che si aggirano intorno, rispettivamente, al 51% e al 56%.

La motivazione della fine del rapporto di lavoro è principalmente in quasi tutti i settori o la scadenza del contratto o le dimissioni volontarie.

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 cessazione per scadenza di contratto. Veneto - Anno 2017



(a) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(b) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

(c) Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni

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

Le stabilizzazioni lavorative nel 2017 sono state 7.900, ovvero l'1,4% degli occupati delle aziende, e hanno interessato in misura leggermente maggiore le donne che hanno registrato l'1,6% delle lavoratrici, mentre gli uomini l'1,3% dei lavoratori. Ancora più evidente è il carattere prevalentemente femminile del cambiamento di orario di lavoro: nel 74,1% dei casi il passaggio da un orario parziale ad uno pieno riguarda le donne, così come il 76,4% delle riduzioni di orario.

	% per genere			% sul totale occupati		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Da tempo determinato a tempo indeterminato	100,0	49,8	50,2	1,4	1,3	1,6
Da tempo parziale a tempo pieno	100,0	25,9	74,1	1,1	0,5	1,8
Da tempo pieno a tempo parziale	100,0	23,6	76,4	1,1	0,5	1,9

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

Nel 2017 il settore in cui si sono effettuate più trasformazioni da un contratto determinato a indeterminato è quello dei servizi pubblici, sociali e personali (3,4% degli occupati), dove spicca in particolare il dato delle donne le cui trasformazioni sono il 4,5% delle lavoratrici delle aziende rilevate nell'indagine in questo comparto. Da sottolineare anche il dato dei cambiamenti d'orario nelle attività immobiliari dove le donne sono interessate per oltre il 3% sia che nella riduzione d'orario che nella trasformazione da tempo parziale a pieno.

Infine, a fronte della staticità rilevata nelle categorie professionali di profilo più alto, soprattutto negli uomini, il contratto ovviamente che presenta più trasformazioni è quello dell'apprendistato, in quota maggiore per le donne: il 3,3% delle apprendiste nel 2017 vede trasformato il suo contratto da tem-

La mobilità lavorativa delle aziende: un fenomeno piu' femminile

po determinato a indeterminato, gli apprendisti maschi nel 2,3% dei casi. E sono sempre gli apprendisti i protagonisti principali del cambiamento di orario.

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, l'aspettativa, 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.

Sebbene siano di più le donne laureate, più di 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 nuove strategie per la conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa così da assicurare la piena inclusione femminile, anche in una prospettiva di prosperità economica, e da aumentare le possibilità occupazionali e quelle professionali.

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. Durante la crisi economica e finanziaria, si è assistito ad una 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.

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 2017 l'UE28 registra un valore pari al 10,9% 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 30,4%; 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 al 7,9% rispetto al 6,2% di dieci anni fa. In significativa crescita, ma ancora lontano dall'obiettivo, il dato veneto: nel 2017 il 9,1% degli adulti si forma contro il 6,5% registrato nel 2007.

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 2017 il 75% delle imprese ha dichiarato di effettuare formazione

per i propri dipendenti per un ammontare complessivo di quasi 1 milione e 281mila partecipanti ai corsi di formazione offerti (si tenga presente che un lavoratore può frequentare più di un corso). Il 9% delle aziende intervistate ha dichiarato, invece, di non effettuare formazione, mentre il rimanente 15% non ha risposto al quesito. Per quest'ultime imprese, che assorbono il 12% degli occupati, non possiamo sapere con precisione se la mancata compilazione sia dovuta alla non effettuazione di formazione nel 2017 o alla difficoltà magari di reperire il dato.

In sintesi, per ogni 100 occupati delle imprese che hanno offerto attività di formazione, si contano 270 partecipanti ai corsi, ovvero in media ogni dipendente ha frequentato 2,7 corsi di formazione proposti. Complessivamente, in tutto il 2017, sono state erogate quasi 8 milioni di ore di formazione, circa 17 per ogni occupato.

Fra le diverse categorie di lavoratori, quadri e dirigenti risultano ben formati, sia in termini di corsi seguiti, sia in termini di ore dedicate alla formazione: mediamente un quadro ha seguito 6,5 corsi in un anno per un totale di 28 ore pro capite, mentre un dirigente ha seguito circa 3,3 corsi e 25 ore annue. La categoria in assoluto che riceve più ore di formazione è quella degli impiegati (essendo anche quella con più occupati), con circa tre corsi pro capite e 19 ore erogate, mentre all'estremo opposto troviamo gli operai, con un corso a lavoratore e solo sette ore seguite.

Per quanto riguarda le differenze di genere, questa volta emerge una certa equità dal punto di vista formativo: il numero di partecipanti ogni 100 occupati è pari a 285 tra le donne rispetto al 258 degli uomini, ma le ore pro capite sono 16 per le donne e 18 per gli uomini.

Tab. 4.1.1 - Formazione in azienda nel corso del 2017: partecipanti e numero di ore frequentate per principali categorie professionali (*). Veneto

	% di partecipanti su occupati			N. ore di formazione su occupati		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Dirigenti	330,7	335,6	312,3	24,9	25,6	22,0
Quadri	649,5	646,9	654,7	27,6	26,4	29,9
Impiegati	293,9	268,6	318,1	19,1	21,5	16,8
Operai	101,8	105,6	94,6	6,9	8,1	4,6
Medici	173,7	154,4	197,9	17,6	16,4	19,1
Infermieri	214,7	222,3	213,1	20,4	21,5	20,2
Ausiliari (sanità)	285,3	199,1	304,7	20,2	15,3	21,4
Totale	270,3	258,4	284,8	16,9	17,7	15,8

(*) 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

Formazione e retribuzione: bisogna lavorare per la parità di genere

Rimane comunque fermo lo svantaggio femminile nella categoria dirigenziale, dove il numero di corsi pro capite è pari a 3,1 per le donne e 3,4 per gli uomini e un numero di ore di formazione pro capite, rispettivamente, di 22 e 26 annue.

Fra i settori che offrono più opportunità di formazione troviamo quello finanziario e quello relativo ai trasporti e le comunicazioni: questi due settori coprono il 54,4% delle ore complessivamente erogate e il numero di ore di formazione per ogni occupato è pari a 30 per il settore finanziario e al 20 per trasporti e comunicazioni. Il settore, invece, dove la formazione sembra meno diffusa è quello alberghiero e ristorazione, settore più femminile, dove si contano solo 5 ore per ogni occupato.

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.

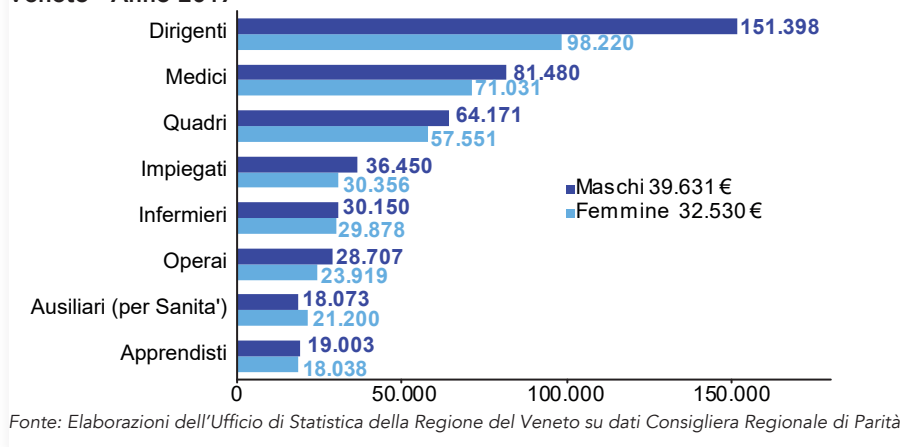
Dopo questa premessa, si sottolinea che nell'indagine si è cercato di affinare le stime introducendo la distinzione fra retribuzione degli occupati a tempo pieno e degli occupati a tempo parziale, in modo da eliminare le distorsioni dovute alle diverse condizioni lavorative. Nonostante queste

correzioni, il differenziale retributivo è presente anche a parità di livello e di orario di lavoro: un dirigente uomo guadagna di più di una dirigente femmina e un impiegato maschio guadagna di più di un'impiegata femmina. In dettaglio, i lavoratori dipendenti a tempo pieno delle aziende con più di 100 addetti che operano nel Veneto, guadagnano circa 37mila euro annui, ma questo valore è la media fra i poco più dei 32.500 euro delle donne e gli oltre 39.600 euro degli uomini.

Le differenze si amplificano se si considera il ruolo ricoperto: ciò che salta immediatamente agli occhi è il gap di genere fra i dirigenti; gli uomini con incarichi dirigenziali guadagnano circa 151.400 euro all'anno e le donne con la stessa qualifica poco più di 98.200. Anche per i medici lo scarto retributivo è a favore degli uomini che vedono in busta paga 10.000 euro lorde in più rispetto alle loro colleghe, ma risulta più contenuto rispetto a quello dei dirigenti. Quadri, impiegati e operai presentano gap di genere, sempre a favore degli uomini, inferiori alla media, con valori compresi fra circa i 4.800 euro e i 6.600 euro. Infine, per le altre professioni legate alla sanità, le retribuzioni sono simili per gli infermieri e più alte quelle delle donne per gli ausiliari.

Va sottolineato che le analisi qui esposte fanno riferimento agli occupati per categoria. Per una lettura più precisa sarebbe opportuno un'analisi più dettagliata che vada ad indagare per ciascuna categoria il livello effettivamente ricoperto, una variabile richiesta nel questionario dell'indagine, ma di difficile omogeneizzazione per lo studio in base alle risposte date dalle aziende.

Fig. 4.2.1 - Retribuzione media annua lorda per sesso e categoria professionale. Veneto - Anno 2017



Formazione e retribuzione: bisogna lavorare per la parità di genere

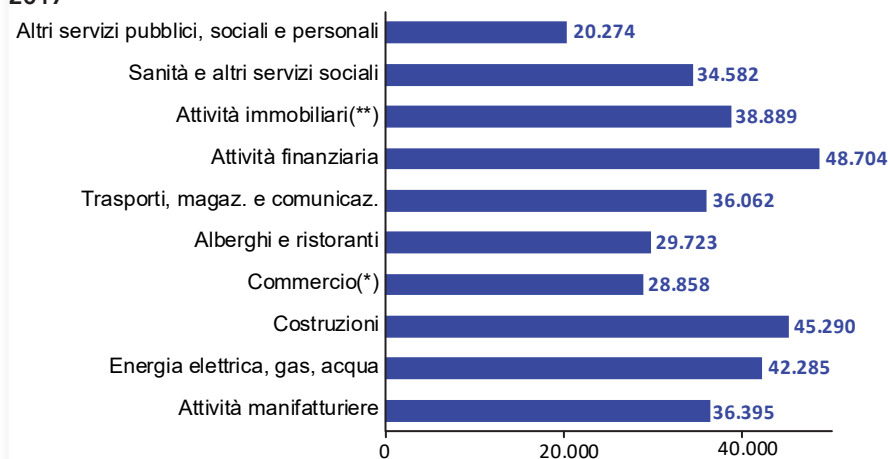
Per settore

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.

Il settore dove si guadagna meno in assoluto nel 2017 è quello degli "Altri servizi pubblici, sociali e personali", dove la quota delle donne è pari al 45% sul totale occupati, ma subito dopo troviamo i settori del "Commercio" e degli "Alberghi e ristoranti", più prettamente femminili, che registrano una paga media inferiore ai 30mila euro all'anno. Per questi settori va considerata, comunque, la forte stagionalità e, in particolare per gli alberghi e i ristoranti, l'apertura e chiusura durante l'anno: molti sono gli alberghi che chiudono nei mesi di bassa stagione.

Viceversa, il settore finanziario garantisce redditi più elevati, circa 49mila euro; segue il settore delle costruzioni con oltre 45mila euro.

Fig. 4.2.2 - Retribuzione media annua lorda per principali settori. Veneto - Anno 2017



(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

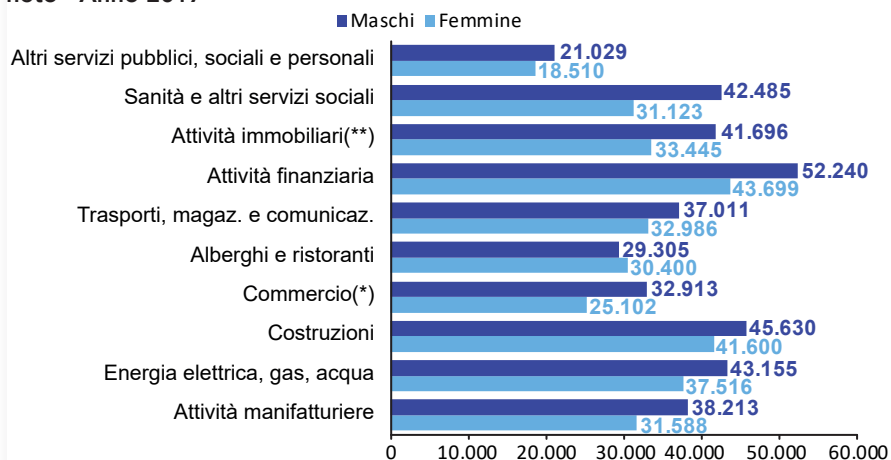
(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

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

Analizzando le differenze di genere, si scopre che il settore dove la donna risulta più penalizzata dal punto di vista economico è quello della sanità e altri servizi sociali, con un gap di oltre 11mila euro a favore degli uomini. Altri gap importanti, superiori agli 8mila euro, si registrano nei settori delle attività finanziarie e immobiliari; rilevante anche nel commercio dove la differenza retributiva si attesta su un valore di poco meno agli 8mila euro.

Vale la pena spendere due parole sugli occupati nel campo dell'alberghiero e della ristorazione, per maggioranza donne, dove si registra una retribuzione media annua leggermente superiore per esse.

Fig. 4.2.3 - Retribuzione media annua lorda per principali settori per sesso. Veneto - Anno 2017



(*) Commercio, riparazione di auto, moto e beni personali e per la casa

(**) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali

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

Per provincia

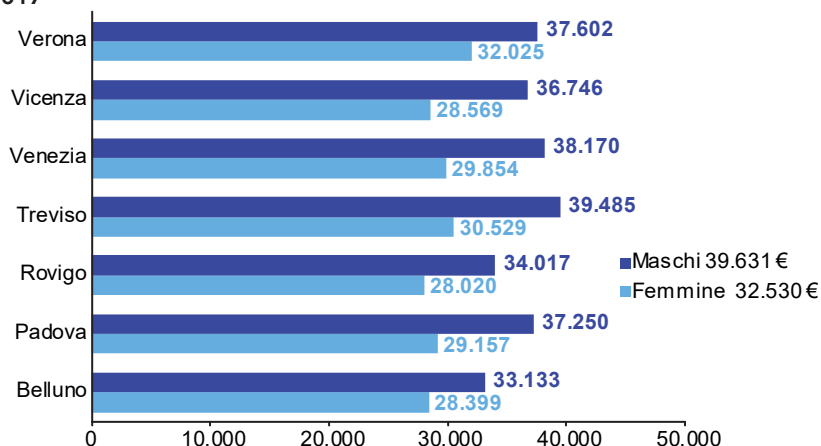
In tutte le province venete lo stipendio medio annuo lordo delle donne è inferiore a quello degli uomini.

Treviso registra sia la retribuzione media annua complessiva più elevata che la differenza per genere più ampia: infatti, a fronte di una paga annua ricevuta in media dalle donne di circa 30.500 euro, i colleghi maschi portano a casa quasi 39.500 euro, ovvero quasi 9mila euro in più. Seguono Venezia, Vicenza e Padova con un gap di oltre 8 mila euro sempre a svantaggio del lavoro delle donne, mentre a Belluno si conta quello minore (la differenza uomo-donna è inferiore ai 4.800 euro).

Inoltre, si rileva che Rovigo è la provincia con lo stipendio più basso femminile, circa 28mila euro, viceversa a Verona si registra quello più alto (32mila euro).

Formazione e retribuzione: bisogna lavorare per la parità di genere

Fig. 4.2.4 - Retribuzione media annua lorda per sesso e provincia. Veneto - Anno 2017



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 economica, 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.

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 2017

5



Capitolo 5 - 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 2017¹

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 del succitato provvedimento da parte dell'INL. Ciò ha la finalità di accertare l'autenticità della volontà dimissionaria onde garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi.

Grazie alla collaborazione tra l'Ispettorato Nazionale del lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, annualmente viene scattata la fotografia dell'andamento di tali istituti.

I dati di seguito analizzati sono stati estratti da un nuovo applicativo informatico utilizzato a livello nazionale per la rilevazione automatizzata degli elementi statistici relativi ai citati provvedimenti. Le informazioni non definitivamente classificate compaiono sotto la voce "N.D."

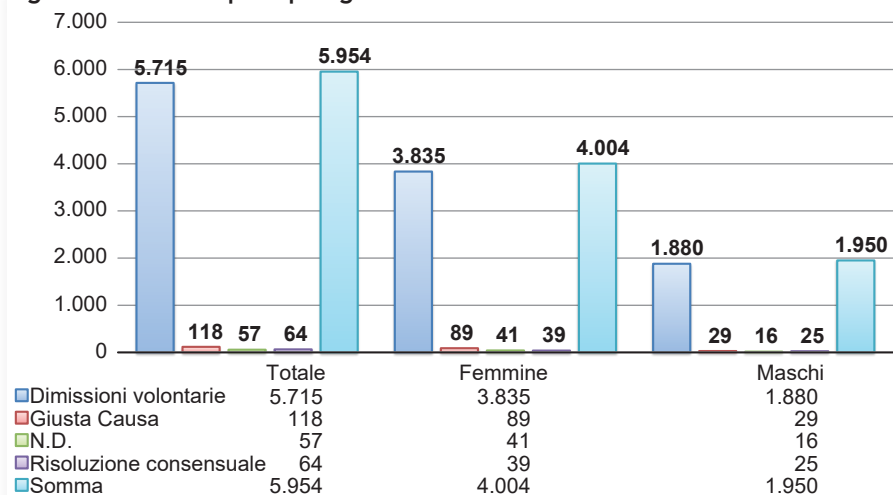
Nel corso dell'anno 2017 il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello regionale è risultato pari a n. 5.954 (su un totale nazionale pari a n. 39.738). Il dato regionale del 2017 risulta in crescita del 19% rispetto a quello rilevato nel 2016, pari a n. 5.008.

Come per gli anni precedenti, le convalide sono riferite prevalentemente alle dimissioni pari a 5.833, (corrispondenti al 98% del totale) di cui n. 5.715 per dimissioni volontarie e n. 118 per giusta causa. Le risoluzioni consensuali, in numero molto limitato, pari a n. 64, costituiscono un valore del tutto residuale se confrontato con il totale (1%). Le proiezioni regionali sono in linea con quelle nazionali ove si registrano convalide riferite principalmente alle dimissioni volontarie e per giusta causa (pari a n. 38.750).

La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convalidate ha interessato soggetti di nazionalità italiana, pari a n. 4.840, che costituiscono l'81 % del totale, che se confrontato con l'anno precedente, fa emergere un aumento di tali lavoratori pari al 26% (nell'anno 2016 erano n. 3.827). Le lavoratrici/lavoratori extracomunitari che hanno richiesto ed ottenuto la convalida del-

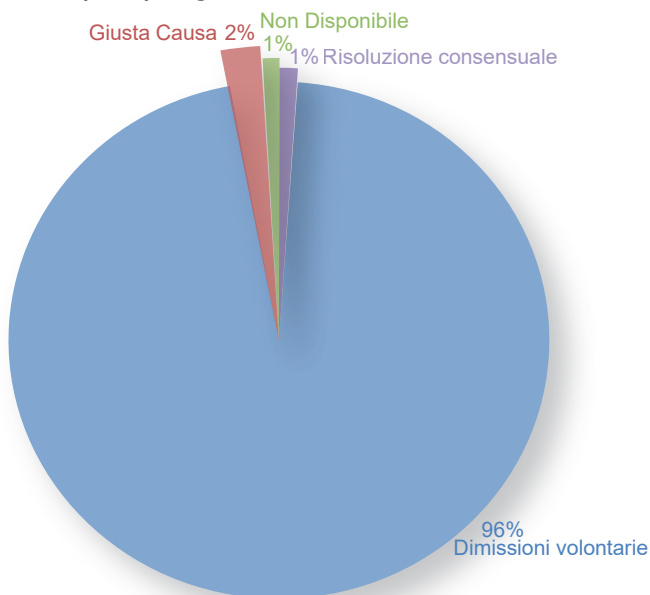
¹ A cura di: dott. Stefano Marconi, Direttore dell'Ispettorato Interregionale del lavoro di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto e dott.ssa Lara Rampin, Responsabile Area Coordinamento della Vigilanza dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro

Fig.5.1 - Dimissioni per tipologia recesso. Veneto - Anno 2017



Fonte: INL

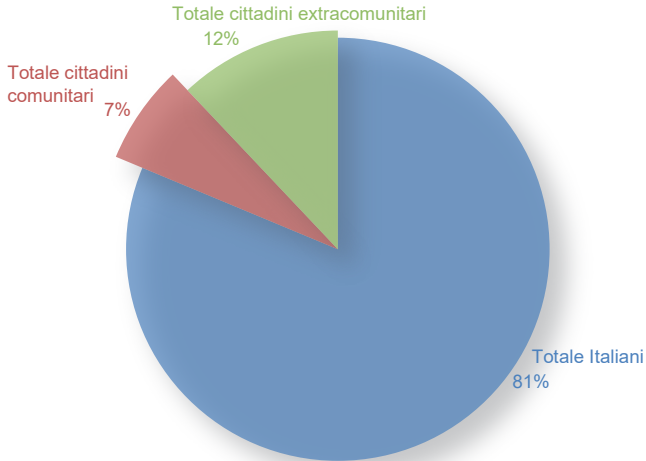
Fig.5.2 - Dimissioni per tipologia recesso. Veneto - Anno 2017



Fonte:INL

le dimissioni/risoluzioni consensuali sono stati n. 717, pari al 12 % del totale (a livello nazionale n. 3.920, cioè il 10% del totale). Più contenuto risulta il numero dei cittadini comunitari pari a n. 397 e corrispondente al 7 % del totale.

Fig.5.3 - Dimissioni per cittadinanza. Veneto - Anno 2017

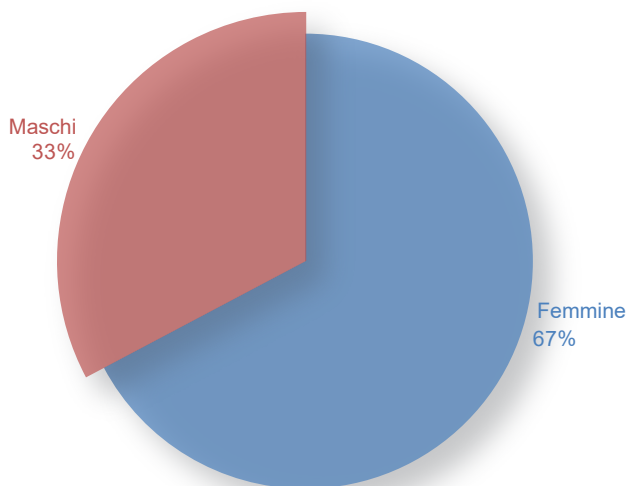


Fonte:INL

Nel 2017 le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno interessato in misura predominante le lavoratrici madri, a cui sono riferiti n. 4.004 provvedimenti, pari al 67% dei casi, dato in aumento rispetto all'anno precedente del 9% (nell'anno 2016 n. 3.658).

Le convalide relative ai lavoratori padri sono pari a n. 1.950 e cioè meno della metà di quelle riguardanti le lavoratrici madri; si tratta di un numero che tuttavia registra un continuo aumento anche in termini assoluti nell'anno 2017 rispetto a quello precedente (pari a n. 1.350).

Fig.5.4 - Dimissioni per genere. Veneto - Anno 2017



Fonte:INL

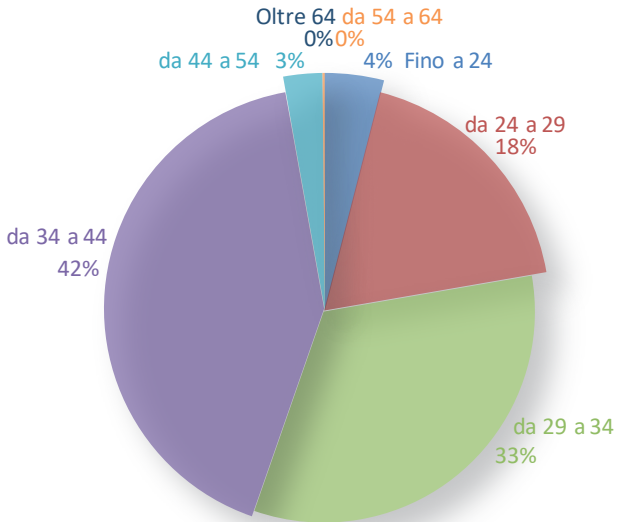
In occasione della introduzione della nuova procedura informatizzata, sono state diversamente dettagliate le fasce di età dei lavoratori/delle lavoratrici. Al riguardo, è stato possibile osservare, nella regione veneto, una particolare concentrazione dei provvedimenti con riferimento alla fascia di età da "maggiore di 34 fino a 44 anni", pari a n. 2.492.

Tab.5.1 - Dimissioni per fasce di età. Veneto - Anno 2017

Fasce età	Totale	F	M	Tot. ITA	ITA-F	ITA-M	Tot. UE	UE-F	UE-M	Tot. EXT	EXT-F	EXT-M
Fino a 24	238	177	61	166	132	34	21	16	5	51	29	22
da 24 a 29	1.088	866	222	789	641	148	118	99	19	181	126	55
da 29 a 34	1.968	1.400	568	1.596	1.158	438	144	100	44	228	142	86
da 34 a 44	2.492	1.528	964	2.151	1.347	804	112	74	38	229	107	122
da 44 a 54	158	33	125	131	31	100	2	2	0	25	0	25
da 54 a 64	9	0	9	6	0	6	0	0	0	3	0	3
Oltre 64	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Somma	5.954	4.004	1.950	4.840	3.309	1.531	397	291	106	717	404	313

Fonte:INL

Fig.5.5 - Dimissioni per fasce di età in %. Veneto - Anno 2017

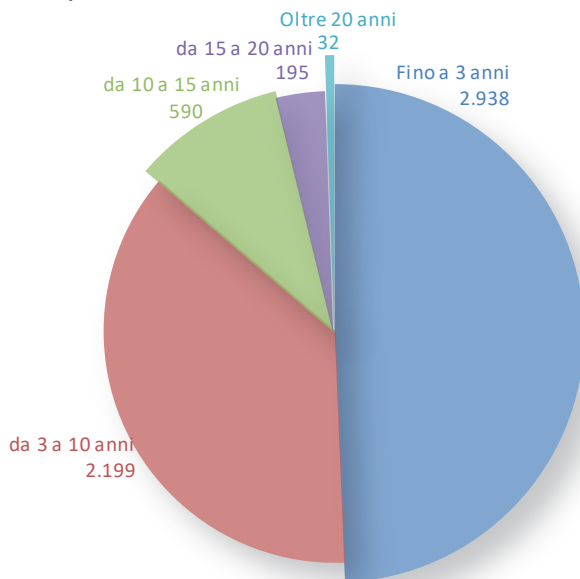


Fonte:INL

Inoltre, anche nel 2017 è confermato il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convalidate e anzianità di servizio medio-bassa delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri interessati a livello regionale:

- n. 2.938 si riferiscono a soggetti con anzianità di servizio "fino a 3 anni";
- n. 2.199 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità "da oltre 3 a 10 anni";
- n. 590 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità "da oltre 10 a 15 anni";
- n. 195 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità "da oltre 15 a 20 anni";
- n. 32 si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con anzianità "oltre 20 anni".

Fig.5.6 - Dimissioni per anzianità di servizio. Veneto - Anno 2017



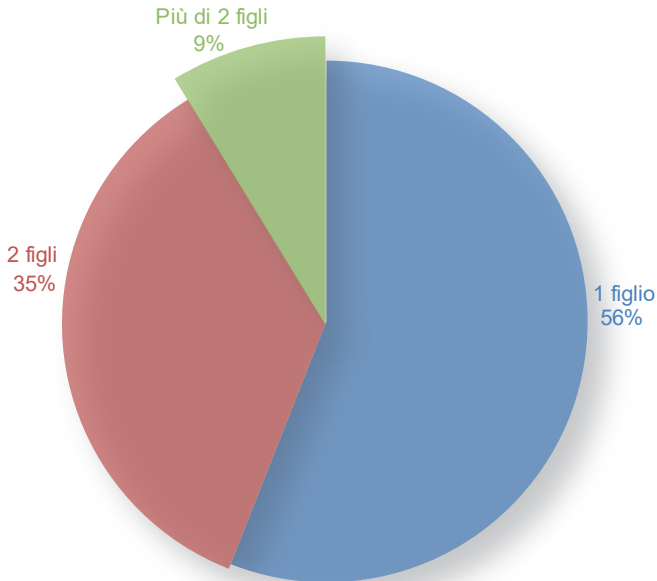
Fonte:INL

In questa regione, i soggetti interessati hanno prevalentemente un solo figlio o sono in attesa del primo (pari a n. 3.334) e rappresentano oltre la metà del totale (pari al 56%).

Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro che qui interessano si segnalano l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole (n. 1.933 in totale per madri e padri lavoratori), pari a circa 28% delle motivazioni. Nel precisare che ogni genitore può individuare più motivazioni, si declinano di seguito le varie tipologie:

- per l'assenza di parenti di supporto (n. 1.296);
- per l'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter (n. 571);
- per il mancato accoglimento al nido (n. 56);
- per altre difficoltà di conciliazione (n. 10).

Fig. 5.7 - Dimissioni per numero figli. Veneto - Anno 2017



Fonte:INL

Relativamente alle motivazioni connesse alla situazione dell'azienda di appartenenza (n. 1.390), le cause di recesso appaiono principalmente legate all'organizzazione ed alle condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole (n. 747), al cambiamento della sede (n. 19) o alla distanza (n. 200) dal luogo di lavoro o, infine, a ragioni concernenti l'orario di lavoro (n. 393, di cui n. 195 per mancata modifica degli orari lavorativi e n. 198 per mancata concessione del part time).

Di rilievo, la consistenza numerica dei casi di recesso per passaggio ad altra azienda; si specifica che tale motivazione non è strettamente connessa a difficoltà di conciliazione.

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 219);
- trasferimento dell'azienda (n. 19);
- Altro, (voce generica nella quale confluiscono n 655 fattispecie di convalida).

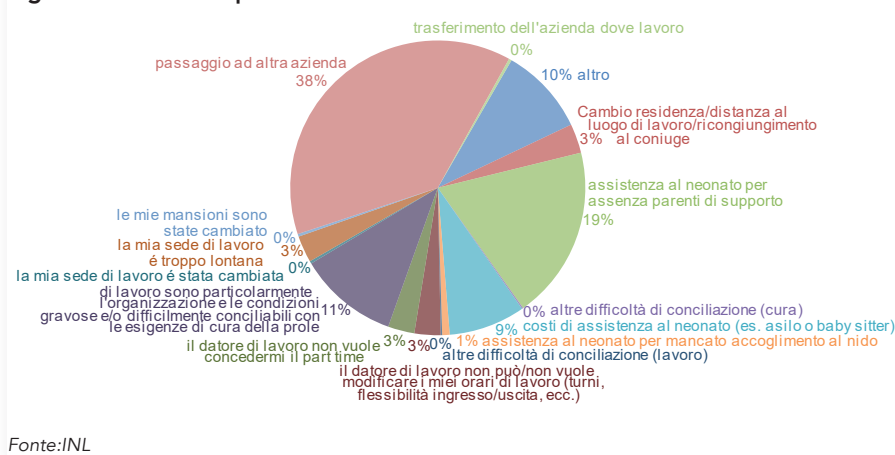
In merito alle motivazioni di cui sopra, si sottolinea che mentre le lavoratrici madri individuano come principale causa della cessazione “la mancanza di parenti di supporto” (n. 1.272), i lavoratori padri primariamente lasciano il lavoro per “passaggio ad altra azienda” (n. 1.593), presumibilmente per migliorare le condizioni di lavoro e non per cause strettamente connesse all’accudimento della prole.

Tab. 5.2- Motivazione recesso. Veneto - Anno 2017

Motivazione recesso	Totale	Femmine	Maschi
altro	655	410	245
cambio residenza/distanza al luogo di lavoro/ricongiungimento al coniuge	219	171	48
assistenza al neonato per assenza parenti di supporto	1.296	1.272	24
altre difficoltà di conciliazione (cura)	10	10	0
costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)	571	559	12
assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido	56	53	3
altre difficoltà di conciliazione (lavoro)	11	11	0
il datore di lavoro non può/non vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità ingresso/uscita, ecc.)	195	191	4
il datore di lavoro non vuole concedermi il part time	198	197	1
l'organizzazione e le condizioni di lavoro sono particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole	747	709	38
la mia sede di lavoro é stata cambiata	19	19	0
la mia sede di lavoro é troppo lontano	200	188	12
le mie mansioni sono state cambiate	20	18	2
passaggio ad altra azienda	2.596	1.003	1.593
trasferimento dell'azienda dove lavoro	21	15	6
Somma	6.814	4.826	1.988

Fonte:INL

Fig. 5.8 - Dimissioni per motivazione recesso. Veneto - Anno 2017



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, a fronte di n. 440 richieste, la flessibilità è stata concessa soltanto in n. 70 casi (circa 1/6 del totale).

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 impiegati (n. 2.640) e operai (n. 2.900).

Il settore produttivo maggiormente interessato dalle convalide è il terziario (n. 4.028, pari al 67% del totale), tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile; rilevanti anche i dati relativi all'industria (n. 1.383 corrispondenti al 23% del totale) e all'edilizia (n. 320, pari a poco più del 5%). Il settore dell'agricoltura è quello meno investito dal fenomeno (n. 39 casi, inferiore all'1%).

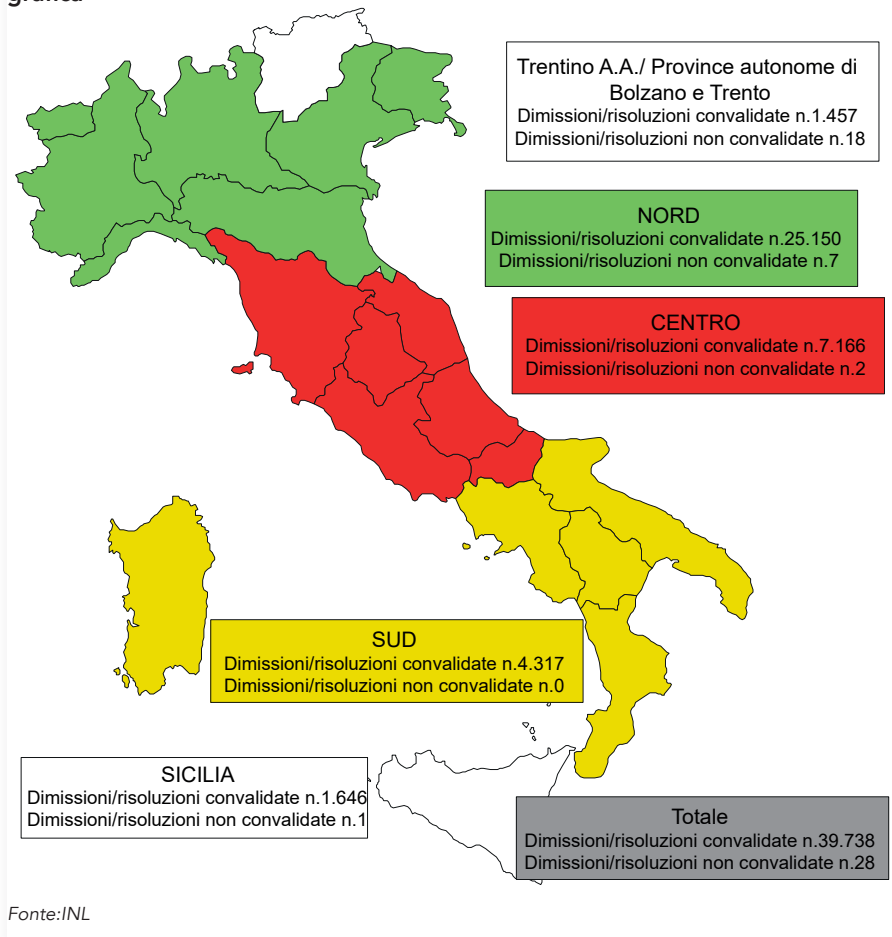
Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale Vigilanza, è possibile affermare che, pure per il 2017, vi sia uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale e il differente tasso di occupazione che caratterizza le differenti aree del Paese:

- nel Nord Italia sono state rilevate n. 26.607 convalide, pari a circa il 67% del totale (a fronte di n. 23.117 nel 2016, quando erano circa il 61%);
- nel Centro le convalide sono state pari a n. 7.166, rappresentando ol-

tre il 18% del totale (a fronte di n. 8.562 nel 2016, quando erano poco meno del 23%);

- nel Sud si sono registrate solo n. 5.963 convalide, che costituiscono oltre il 15% del totale (a fronte di n. 6.059 nel 2016, pari a circa il 16%).

Fig. 5.9 - Dimissioni/risoluzioni convaldate 2017- distribuzione per area geografica



Conclusioni

Risulta del tutto residuale il dato relativo alle mancate convalide, pari a n. 1 in Veneto, a fronte di 28 su tutto il territorio nazionale. Per l'esigua consistenza del fenomeno pare presumibile ritenere una buona conoscenza dei diritti e degli istituti legati alla condizione di genitore lavoratore. Tale diffusione di consapevolezza deve però essere mantenuta alta attraverso iniziative di prevenzione e azioni di controllo, per queste ragioni lo scorso 12 novembre 2018 è stato sottoscritto tra l'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Venezia e la Consigliera regionale di parità un Protocollo d'intesa volto ad intensificare la presenza della Consigliera negli ispettorati per favorire l'integrazione delle esperienze e delle buone prassi e la costruzione di una fattiva rete di "intelligence".

In questo modo i lavoratori e le aziende potranno rivolgersi agli sportelli presenti in ogni capoluogo di provincia ed essere messi in contatto con i soggetti istituzionali più appropriati al caso che li vede coinvolti.

Deve inoltre aggiungersi che gli Ispettorati sono impegnati a comunicare tempestivamente alla Consigliera eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, venute alla luce durante le ispezioni o nei colloqui con gli utenti agli sportelli. Gli stessi provvedono ad informare gli interessati, in caso di convalida di dimissioni di lavoratrici e lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni di vita, della possibilità di un colloquio con la Consigliera di Parità, per affrontare situazioni specifiche meritevoli di approfondimento. Infine si fa presente che gli ITL trasmettono le informazioni alle Consigliere provinciali di parità in merito agli squilibri tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso dei controlli.



Conclusioni



Capitolo 6 - Conclusioni

Oggi il tema della parità di genere rischia di apparire alle generazioni più giovani una questione superata, una conquista raggiunta. Merito sicuramente della scolarizzazione delle giovani donne e della loro progressiva affermazione in campi qualificati, sinora appannaggio pressoché esclusivo dei maschi.

Ma, guardando meglio nel dettaglio, la fotografia scattata da questa pubblicazione sull'occupazione maschile e femminile nelle grandi e medie imprese in Veneto - pubbliche e private - conferma che difficoltà, differenze e discriminazioni tra uomini e donne nel mondo del lavoro sono ancora presenti. E alcune difficili da rimuovere. Come il minor tasso di occupazione femminile rispetto a quello maschile e la difficoltà delle donne di conservare un'occupazione a tempo pieno e di fare carriera a causa del lavoro di cura, verso i figli piccoli o verso i genitori anziani: un impegno che continua a gravare quasi sempre su spalle femminili, in particolare su quelle della cosiddetta generazione di 'mezzo'.

Si potrà incidere in maniera significativa sul tasso di occupazione femminile e sollevare quel 'soffitto di cristallo' che continua a frenare le carriere 'in rosa' solo se si riuscirà a far sì che le donne - ma anche gli uomini - riescano a gestire meglio gli impegni di famiglia e del lavoro; solo se e le organizzazioni del lavoro riusciranno a diventare più flessibili e a misurare il lavoro più sui risultati che sulla presenza. Il ruolo della Consigliera regionale di parità è anche questo: essere osservatorio di esperienze di conciliazione e di flessibilità e diventare laboratorio, anche attraverso strumenti di monitoraggio come questi, di pratiche innovative che favoriscano formazione e professionalità, occupazione ed esercizio delle responsabilità familiari. Considero, quindi, di grande importanza questo lavoro di monitoraggio capillare e periodico e le 'alleanze' che siamo riusciti a costruire negli anni in Veneto con l'Ispettorato interregionale per il lavoro, e ora con gli Spisal, per misurare e promuovere il benessere nei rapporti di lavoro. Il 'modus operandi' della vigilanza attiva e operosa degli ispettori e la consulenza attenta resa ai lavoratori ma anche ai datori di lavoro, come documenta il capitolo dedicato alle dimissioni volontarie, indica come sia sempre possibile intervenire in maniera costruttiva, aiutando donne e uomini a prendere consapevolezza delle proprie possibilità e dei propri diritti e favorendo cambiamenti positivi nell'organizzazione aziendale.

Tra le nuove sfide che la società veneta è chiamata ad affrontare nell'immediato futuro c'è l'invecchiamento della popolazione: entro il 2030 un veneto

su quattro avrà più di 65 anni. Non è certo pensabile che questa 'rivoluzione' demografica possa essere affrontata con l'attuale organizzazione dei tempi di vita e di lavoro, con una semplice compensazione tra le diminuite responsabilità genitoriali (culle vuote) e le aumentate cure assistenziali (incremento dei non autosufficienti). Di fronte a questo cambiamento epocale, che investe famiglia e società, servirà sempre più 'sparigliare' le logiche di genere: invecchiamento attivo, da un lato, e assistenza ai congiunti non autosufficienti, dall'altro, sono due fenomeni speculari che dovranno coinvolgere uomini e donne, con medesime opportunità e con nuovi strumenti di flessibilità e logiche premiali, sia aziendali che previdenziali. Forme di 'lavoro agile', una diversa declinazione dei 'congedi familiari' e dei 'permessi di paternità', forme di tutoraggio professionale che valorizzino l'esperienza degli ex lavoratori sono alcune delle ipotesi di lavoro che la Consigliera di parità sta suggerendo e promuovendo in tutte le sedi di studi e di confronto istituzionale e contrattuale.

Se le donne in Veneto vedono oggi più vicino l'obiettivo della parità di genere, lo devono soprattutto alla scuola e alla formazione. I dati dimostrano non solo che le donne hanno recuperato un gap culturale (nella fascia di età tra i 30 e i 34 anni le donne laureate superano gli uomini), ma che scuola e università sono il primo terreno di gioco per superare antiche discriminazioni e promuovere quella cultura del rispetto e delle pari opportunità che consente ai giovani di oggi di investire sul futuro con pari aspettative e pari strumenti. Ma anche su questo fronte non possiamo abbassare la guardia. Da un lato ci sono segnali - dal bullismo in classe alle violenze di genere - di una persistente difficoltà educativa nell'affrontare il percorso di alfabetizzazione alla sfera emotiva e di scoperta della reciprocità. Dall'altro, anche queste pagine dimostrano che continuano a pesare invisibili 'confini' che precludono alle donne percorsi di studio, ricerca e qualificazione in ambiti scientifici, sino ad ieri pensati come esclusivo campo di interesse maschile. Scuola e università sono, quindi, in prima linea nel pensare al futuro occupazionale delle donne e ad una società che riconosca pari dignità e reciprocità di genere. Per questo la Consigliera di parità del Veneto e la Regione hanno coinvolto gli atenei del territorio regionale, e in particolare l'università di Padova, in una nuova intesa istituzionale che orienti le politiche sociali ed economiche a declinare sempre, e in ogni contesto, l'obiettivo delle pari opportunità. A cominciare dal supportare le studentesse capaci e meritevoli a mettersi in gioco senza remore e a sviluppare talenti e opportunità in ogni campo del sapere e delle professioni. Solo la piena partecipazione delle donne ai mondi della cultura e della ricerca e alla progettazione del futuro sarà garanzia di una società senza discriminazioni, che riconosca a tutti pari diritti e pari opportunità di realizzazione.

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

Maria Teresa Coronella, Direttore 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, Desiré Molin

Grafica e impaginazione: Federico Bonandini

Direzione ICT e Agenda Digitale della Regione Veneto

Direttore Idelfo Borgo

Manutenzione del software per l'acquisizione dei dati: Valentina Zecchini

Direzione del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia

Direttore Stefano Marconi

Responsabile Area Vigilanza: Lara Rampin

Creo Programma regionale per l'Ergonomia Occupazionale c/o Spisal Ulss 6 Euganea – Referente Scientifico Dott. Liviano Vianello e rete degli Spisal delle Aziende Ulss del Veneto

Giornalista dell'Ufficio stampa della Regione del Veneto: Margherita Carniello

La Rete delle Consigliere provinciali di Parità del Veneto: Anna Maria Barbierato (Provincia di Rovigo), Stefania Barbieri (Provincia di Treviso), Silvia Cavallarín (Città Metropolitana di Venezia), Grazia Chisin (Provincia di Vicenza), Michela Mainardi (Provincia di Padova), Rossana Mungiglio (Provincia di Belluno), Paola Poli (Provincia di Verona).

Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: Maria Grazia Buzzo, Silvia Brunello

Si ringraziano

Le Aziende che hanno partecipato alla rilevazione

Area Capitale Umano, Cultura e Programmazione Comunitaria della Regione Veneto, Direttore Santo Romano

Direzione Lavoro della Regione Veneto, Direttore Alessandro Agostinetti
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 <http://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.

