

**Relazione sulla condizione della
donna e sullo stato di attuazione degli
obiettivi delle pari opportunità nella
regione Friuli Venezia Giulia, anno
2023**

Art. 2 co. 6 L.R. 21.05.1990, n. 23

La presente Relazione è redatta in ottemperanza dell'art. 2 co. 6 della L.R. n. 23/1990, attraverso l'analisi dei dati forniti **dall'Osservatorio regionale sul mercato e le politiche del lavoro, dall'Ufficio di statistica** e dal Piano attuativo della Regione FVG di GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori).

In particolare, si riportano pedissequamente i dati trasmessi dall'Osservatorio, che ringraziamo per il grande supporto e la puntualità.

La congiuntura economica che si è venuta a creare tra la fine del 2022 e per tutto il 2023 non è stata favorevole per le regioni molto aperte al commercio internazionale, come il Friuli Venezia Giulia. Dopo un biennio di forte crescita economica ed espansione dell'occupazione, con il PIL che cresceva al 7%, con il 2023 è iniziato un rallentamento e una situazione di incertezza generale.

Rallenta la produzione industriale, il PIL scende fino allo 0.6% e le esportazioni diminuiscono del 7.5%. Secondo le analisi di Banca d'Italia questa situazione si è venuta a creare a causa dell'aumento dell'inflazione e dei tassi di interesse, che hanno inciso sugli investimenti delle imprese. A questo, probabilmente, si aggiunge un ristagno degli ordinativi da parte della domanda estera. Nonostante questo, si osserva una lieve contrazione dell'occupazione complessiva nel 2023 (-0.1%), che segue un periodo di forte espansione tra il 2021 e il 2022 (+2%).

Rispetto al resto del territorio nazionale la riduzione dell'occupazione è in «controtendenza»: al calo, seppur lieve, dell'occupazione regionale, a livello nazionale (+2.1) e nel Nord-est (+2) l'occupazione aumenta.

La contrazione riguarda l'occupazione dipendente (-0.7%), mentre aumenta quella indipendente (+2.3%), dopo un periodo di tendenza alla riduzione.

*La diminuzione si deve soprattutto alla componente maschile (-0.6%), mentre **quella femminile aumenta (+0.5%)**. Nel corso dei tre anni considerati la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è aumentata sensibilmente (+2.4%). Queste tendenze sono coerenti con la diminuzione dell'occupazione nell'industria (-4%) e nelle costruzioni (-1.3%), dove prevalgono i maschi adulti, mentre le donne trovano **maggiore impiego nel terziario (+3%)**, settore nel quale prevale la componente femminile e maggiore è la presenza di **lavoro a termine** e mal pagato.*

*Un rilievo positivo riguarda l'andamento dello stock di occupati a tempo indeterminato che, tra il 2022 e il 2023, aumenta dell'1%, mentre quello del tempo determinato diminuisce sensibilmente (-10%). Va sottolineato che **per le donne la crescita del lavoro a tempo indeterminato (+2.3%)** è maggiore rispetto ai maschi, per i quali il valore rimane pressoché inalterato. Nonostante questo, ed è una caratteristica strutturale del mercato del lavoro regionale (e nazionale), la **quota di lavoro instabile è più elevata per le donne (16.6%)** rispetto ai maschi (11.4%); così come il precariato si concentra soprattutto sulla **classe 15-34 anni dove la quota di lavoro a termine è del 55%**, ossia oltre la metà dei giovani è occupata a termine.*

Per il resto i disoccupati diminuiscono sensibilmente (-14.8%), confermando la forte riduzione nel 2021-2022 (-19.3%), aumentano gli inattivi (+0.6%) nel corso del 2023 (-2.6% tra il 2021 e il 2022).

Il tasso di occupazione (68.7%) è leggermente più elevato (+0.2%) rispetto al 2022. Quello maschile è 71.1%, quello femminile è 62.2%. Il tasso di disoccupazione è a livelli «naturali» (4.6%), il tasso di inattività è pari al 28%.

*Il **gender gap**, pertanto, pur rimanendo elevato, si riduce al 12.9% (-0.2%), era al 14.1% nel 2021 e 13.1 nel 2022. È interessante notare che il gender gap **si distribuisce in modo diverso tra le provincie**. A Trieste si registra la minima differenza tra tasso di occupazione maschile (78.8%) e femminile (67.2%) con un gender gap molto basso (8.6%) rispetto alle provincie di Udine (13.4%), Pordenone (13.6%) e Gorizia (19.2%). Per un confronto si tenga presente che il gender gap*

nazionale è particolarmente elevato (17.9%), così come quello nel Nord-Est che è 13.5% a fronte del 12.9% regionale. Pertanto, nonostante un 2023 di leggera contrazione economica e occupazionale la forbice tra donne e uomini non solo tende (seppur leggermente) a ridursi, ma è a livelli più bassi rispetto al territorio nazionale nel suo complesso.

Oltre che per territorio, cosa forse più rilevante, il **gender gap dipende molto dalla classe di età**. Questo è minimo tra i 15-24 anni (9.9%) ed è massimo per le classi 25-34 anni (18.2%) e 35-44 anni (16.8%). Nelle altre classi di età questo tende a scemare. Come si può notare sono proprio le classi di età dove le donne, già presenti sul mercato del lavoro, iniziano ad avere **difficoltà nel conciliare tra lavoro e vita familiare**, nella gestione dei figli e, alcune volte, dei genitori anziani non autosufficienti.

In estrema sintesi, si riportano di seguito alcune conclusioni analitiche finalizzate a interpretare i dati presentati.

La situazione del mercato del lavoro che si è venuta a creare dipende dalla fortissima espansione della domanda di lavoro nel biennio "felice" 2021-2022. Quella si caratterizzava per la ripresa dell'attività economica e il boom delle esportazioni, l'incremento dell'occupazione soprattutto nell'industria e un robusto incremento dell'occupazione a tempo indeterminato e il forte incremento delle dimissioni volontarie.

Ora la congiuntura economica è volta al ribasso, ma nonostante questo l'occupazione sembra tenere, anche se va tenuto presente che gli effetti dell'andamento economico sul mercato del lavoro avviene in un periodo successivo.

Quello che osserviamo nel 2023, pertanto, è un rallentamento della dinamica positiva nel periodo precedente, che si caratterizza soprattutto per la riduzione dell'occupazione nell'industria, (tipicamente più stabile) e per un aumento dell'occupazione nel terziario (tipicamente più instabile).

Vanno, da questo punto di vista, rilevate alcune criticità, su cui le politiche regionali stanno intervenendo.

In primo luogo, la ripresa delle **assunzioni precarie** rispetto a quelle stabili, soprattutto per donne e giovani e la riduzione della durata media dei contratti a termine. In questo caso la Regione ha rafforzato gli interventi di **incentivazione alle assunzioni stabili e quelle a termine ma di maggior durata** (almeno fino a 12 mesi).

In secondo luogo, gli interventi sul **disallineamento tra domanda e offerta di lavoro** (mismatch), con i datori di lavoro che denunciano l'estrema difficoltà a reperire personale tanto per mancanza di candidati, quanto di inadeguate competenze. Questa situazione si è venuta a creare per diversi motivi:

- la richiesta di **nuove competenze** relative alla crescente digitalizzazione della produzione (anche se in minima parte)
- il fenomeno delle **dimissioni volontarie**, cresciute moltissimo dopo la pandemia. Non si tratta di una fuga dal lavoro, ma dal lavoro mal pagato, precario e che non permette di conciliare lavoro e vita privata;
- la **regressione demografica**: una questione molto "vecchia" ma che ora sta impattando sulla disponibilità di personale, soprattutto giovanile. In 20 anni i giovani tra i 15 e i 34 anni in FVG sono circa 70mila in meno (-20%)! Mentre, con l'invecchiamento delle forze di lavoro, la quota maggiore di occupati supera i 50 anni di età.

In questo caso la Regione ha puntato sul **rafforzamento dei servizi per il lavoro**, in particolare per le imprese che cercano personale. I servizi alle imprese contano sull'offerta di interventi di rilevamento dei fabbisogni, preselezione e intermediazione su misura delle richieste che arrivano dalle imprese, il tutto associato alla progettazione di interventi formativi ad hoc.

Infine, ma non meno importante, sono le **politiche per la famiglia** intese anche come politiche per il lavoro. Si sta investendo molto per favorire una maggior natalità e, soprattutto, per migliorare i servizi di conciliazione.

Quello della regressione demografica, infatti, è forse in questa fase la criticità maggiore e lo sarà probabilmente per, almeno, i prossimi venti anni. La dinamica demografica, infatti, caratterizzata dal "**degiovanimento**" e **dall'invecchiamento** della forza lavoro, non solo impatta sui maggiori costi sociali, sanitari e pensionistici ma anche sulla necessità da parte delle imprese di modificare la **gestione del personale** e la sua formazione. Una minor quota di occupazione giovanile, inoltre, rischia di impattare sulla stessa **competitività** delle imprese, poiché, in genere, la tensione innovativa è soprattutto caratteristica dei giovani.

Il problema più rilevante è che l'andamento demografico è difficilmente attaccabile con misure di breve periodo e, inoltre, dipende solo in parte dagli interventi sulla natalità e da più massicce politiche di conciliazione.

Il robusto potenziamento di queste ultime è assolutamente **necessario**, ma potrebbe essere **non sufficiente**, poiché le misure di conciliazione sono a favore di chi i figli già ce li ha, mentre la denatalità è il portato di cambiamenti storici di natura culturale. La denatalità, infatti, è una caratteristica di tutte le società avanzate e, come abbiamo detto, è fortemente inerziale.

Solo un investimento davvero importante e di lungo periodo sulla conciliazione potrebbe creare le condizioni affinché le prossime generazioni (al plurale) possano percepire che avere figli inciderà sulla vita ma non in maniera così determinante come oggi, soprattutto per le donne.

Come già trattato nelle Relazioni degli anni precedenti, la Commissione regionale per le pari opportunità, nel suo operato, affronta temi importanti e offre attraverso iniziative pubbliche, rivolte in particolare alle donne, strumenti di formazione e di crescita per stimolare una maggiore indipendenza economica e sicurezza personale.

Il fenomeno della denatalità, purtroppo ormai consolidato, si aggrava sempre più nella regione Friuli Venezia Giulia e necessita del costante impegno ad intervenire con politiche mirate e investimenti significativi, messi in pratica attraverso rilevanti investimenti a favore dei cittadini e cittadine della regione dalle diverse e competenti Direzioni.

Con gli strumenti a disposizione, nel corso dell'anno 2023, la CRPO ha cercato di rafforzare la consapevolezza nelle donne sull'importanza di conoscere gli strumenti finanziari utili al raggiungimento dell'indipendenza sia lavorativa che familiare.

In merito allo stato di attuazione delle politiche delle Pari Opportunità, si sottolinea il costante e continuo impegno della Commissione regionale nell'affrontare tematiche trasversali come la mappatura degli Enti locali del territorio, nonché la valorizzazione di donne del passato e del presente che si sono distinte in vari settori, esempi positivi del "femminile" in ambito sociale, imprenditoriale, scientifico, politico e culturale del territorio, quali modelli per le nuove generazioni.

Il tema della violenza di genere è stato costantemente e trasversalmente affrontato nei Gruppi di lavoro della CRPO, anche attraverso la partecipazione all'Adunata Nazionale degli Alpini

tenutasi a Udine, nonché grazie alla collaborazione con le Associazioni del territorio impegnate sul tema. Inoltre è stata data particolare attenzione al problema della violenza assistita.

Inoltre, dalla fine dell'anno scorso la Commissione si impegna per aggiornare la propria legge istitutiva, al fine di rendere più moderna e veloce l'attività istituzionale volta al raggiungimento della parità di genere.

Infine, la Commissione regionale per le pari opportunità conferma l'apprezzamento del lavoro del Consiglio e della Giunta regionale nella loro interezza.

La Presidente della CRPO
Dusy Marcolin

Trieste, 16 settembre 2024