



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

Direzione centrale lavoro,
formazione, istruzione e famiglia



**Finanziato
dall'Unione europea**
NextGenerationEU

Il mercato del lavoro in un'ottica di genere e generazionale

*Aspetti demografici, occupazionali e di
qualità del lavoro*

a cura di Carlos Corvino e Roberta Molaro
Mail to: carlos.corvino@regione.fvg.it

Osservatorio regionale sul mercato
e le politiche del lavoro

5 febbraio 2024

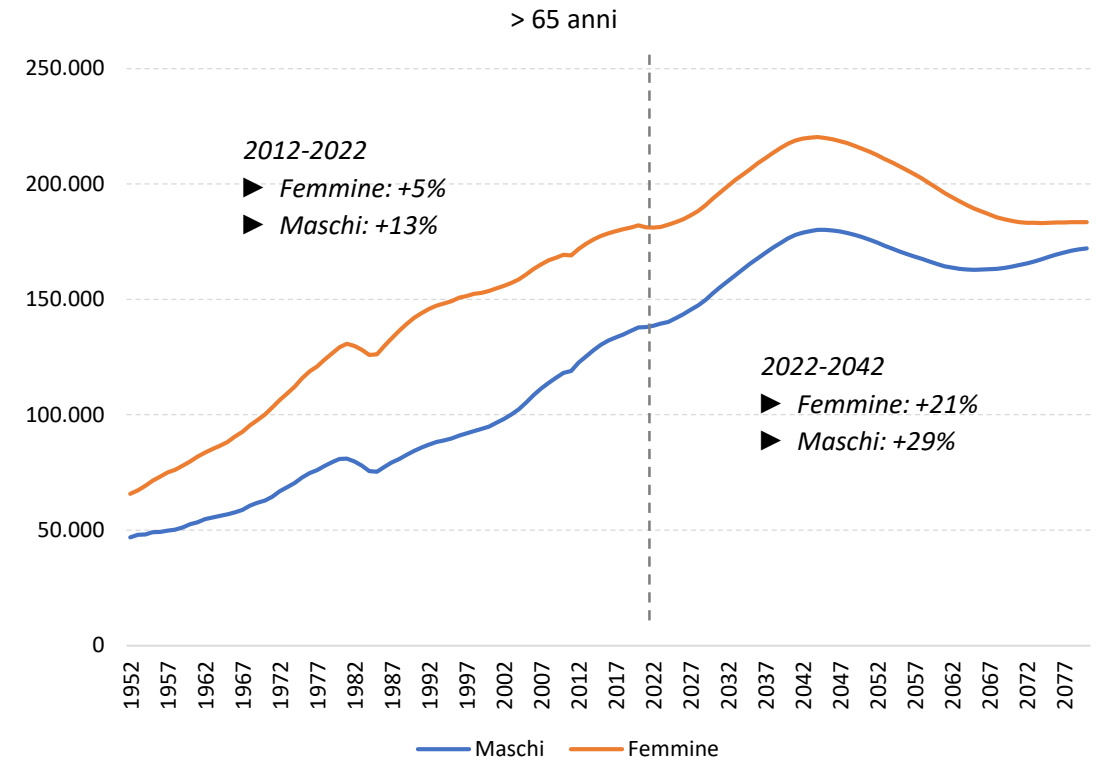
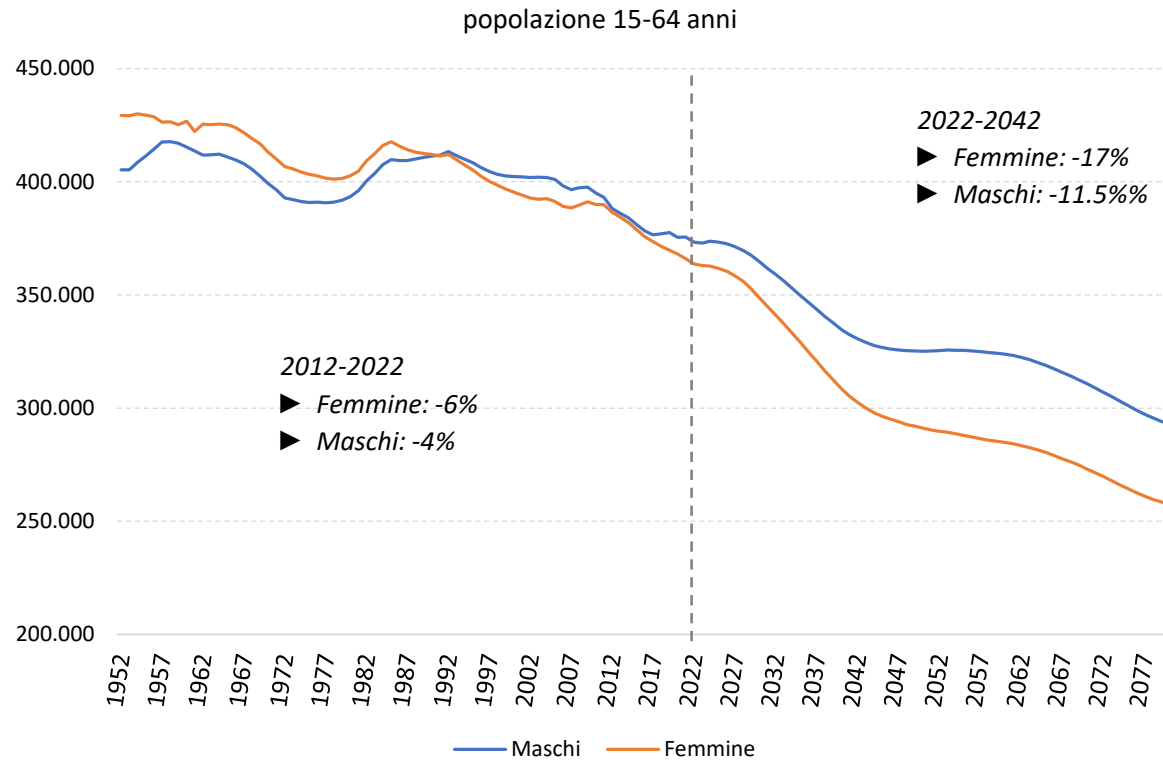


Non sono temi nuovi, ma più consapevoli rispetto al passato:

- ▶ *Aspetti demografici per genere e classi di età*
- ▶ *Il tema di genere è strettamente connesso a quello generazionale*
- ▶ *Le differenze di genere e generazionali nell'occupazione e nei redditi da lavoro*
- ▶ *Non solo quantità ma qualità dell'occupazione*



Aspetti demografici per genere e classi di età



NB: Nelle previsioni il TFT (1.2) e i saldi migratori si ipotizzano costanti



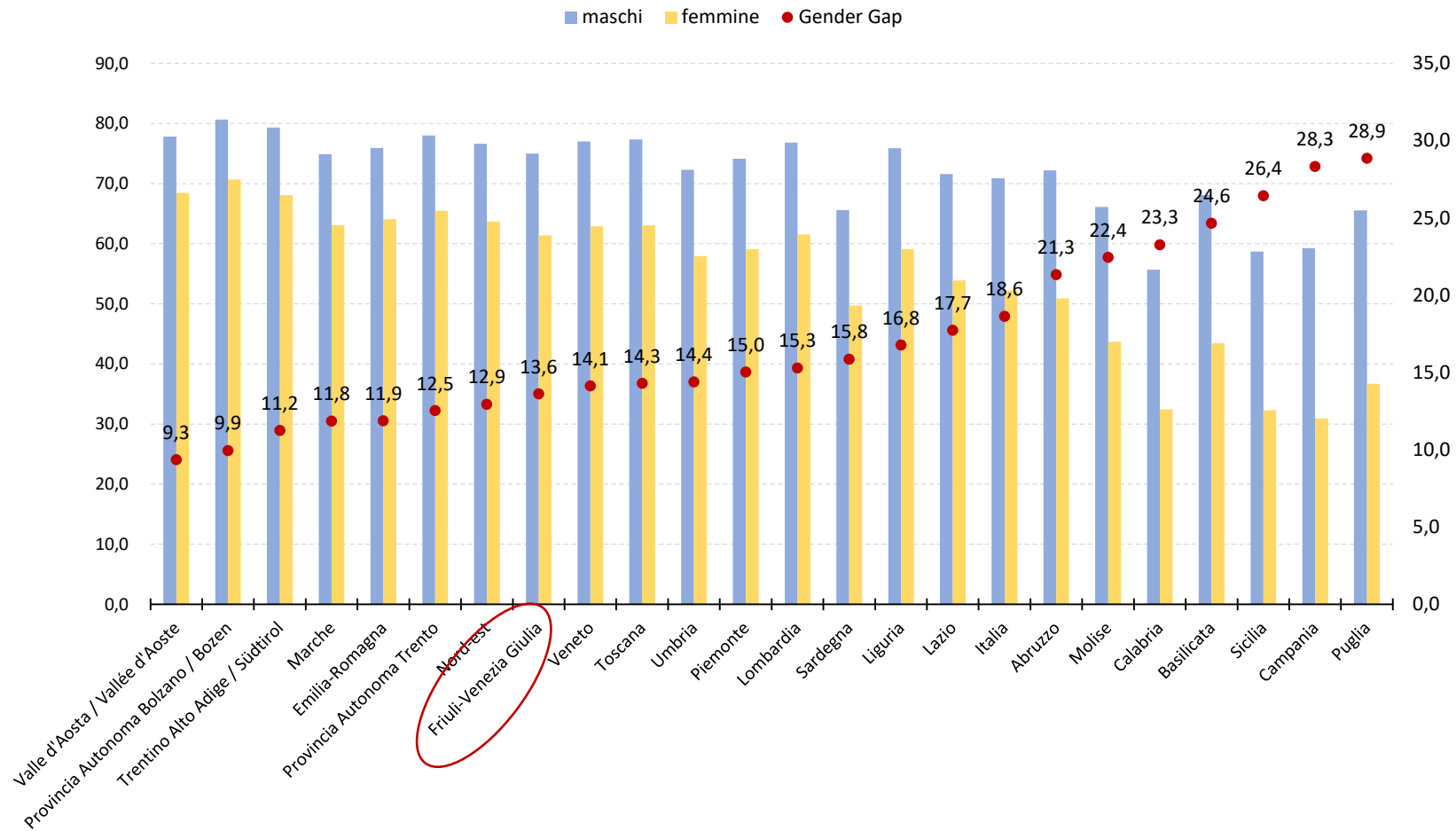
Andamento occupazione per genere

	2018	2019	2020	2021	2022	2022-2021	Primi tre trimestri 2022	Primi tre trimestri 2023	Primi tre trimestri 2023-2022
Occupati	507.130	508.166	506.216	510.300	520.517	2,0%	523.336	518.686	-0,9%
Maschi	282.054	287.440	284.926	285.053	289.775	1,7%	290.944	287.368	-1,2%
Femmine	225.075	220.726	221.290	225.247	230.742	2,4%	232.392	231.318	-0,5%
Disoccupati	36.125	32.787	30.258	30.756	29.135	-5,3%	27.263	25.503	-6,5%
Maschi	16.352	13.930	12.515	12.742	12.794	0,4%	12.210	11.071	-9,3%
Femmine	19.774	18.857	17.743	18.014	16.341	-9,3%	15.053	14.432	-4,1%
Inattivi	215.440	215.298	217.145	209.519	202.718	-3,2%	204.124	205.261	0,6%
Maschi	85.020	81.366	82.498	82.151	80.235	-2,3%	81.019	82.065	1,3%
Femmine	130.420	133.932	134.647	127.368	122.484	-3,8%	123.105	123.196	0,1%

- ▶ Nel 2021 e nel 2022 la quota di occupate è **pari al 44%**, ma tende a crescere proporzionalmente di più **(+2.4%)** rispetto a quella maschile (+1.7%)
- ▶ Simmetricamente la disoccupazione, la cui quota è pari 56% per le femmine, **si riduce del 9.3%**
- ▶ Le inattive sono il **60% del totale e si riducono del 3.8%**
- ▶ Nonostante una riduzione maggiore nella popolazione attiva, **aumenta proporzionalmente di più la partecipazione** delle donne al mercato del lavoro e la tendenza è molto simile nel 2023 (nonostante la tendenziale diminuzione dell'occupazione)
- ▶ Il risultato è un **aumento del tasso di occupazione**, soprattutto nella componente femminile
- ▶ Attenzione, però: l'effetto demografico a parità del numero di occupati, implica più elevati tassi di occupazione



Tasso di occupazione maschile, femminile e gender gap



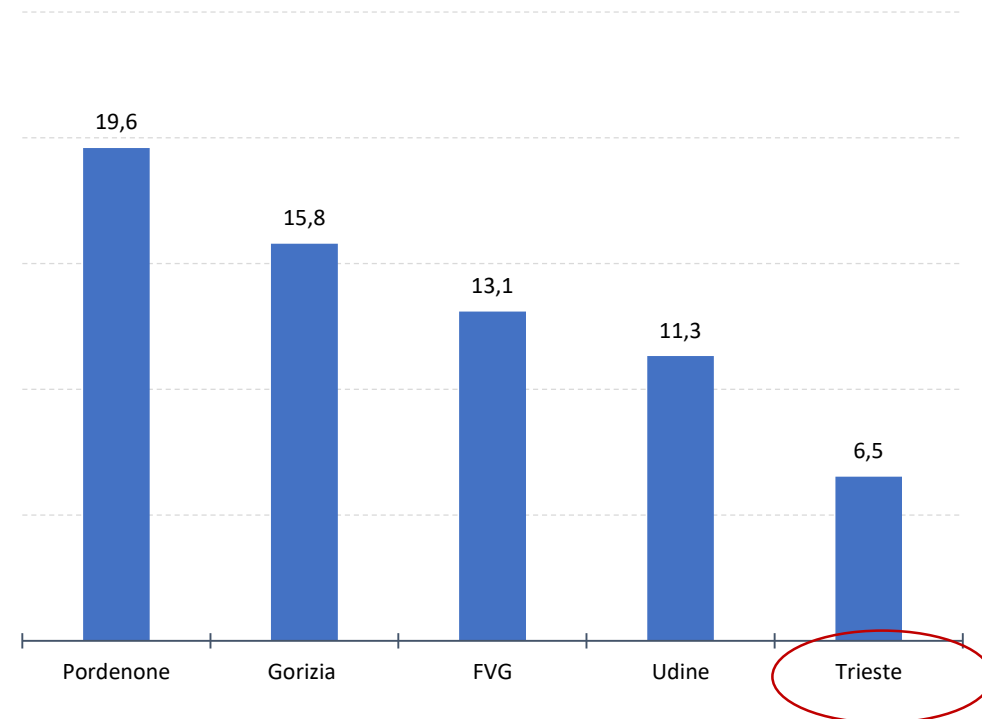
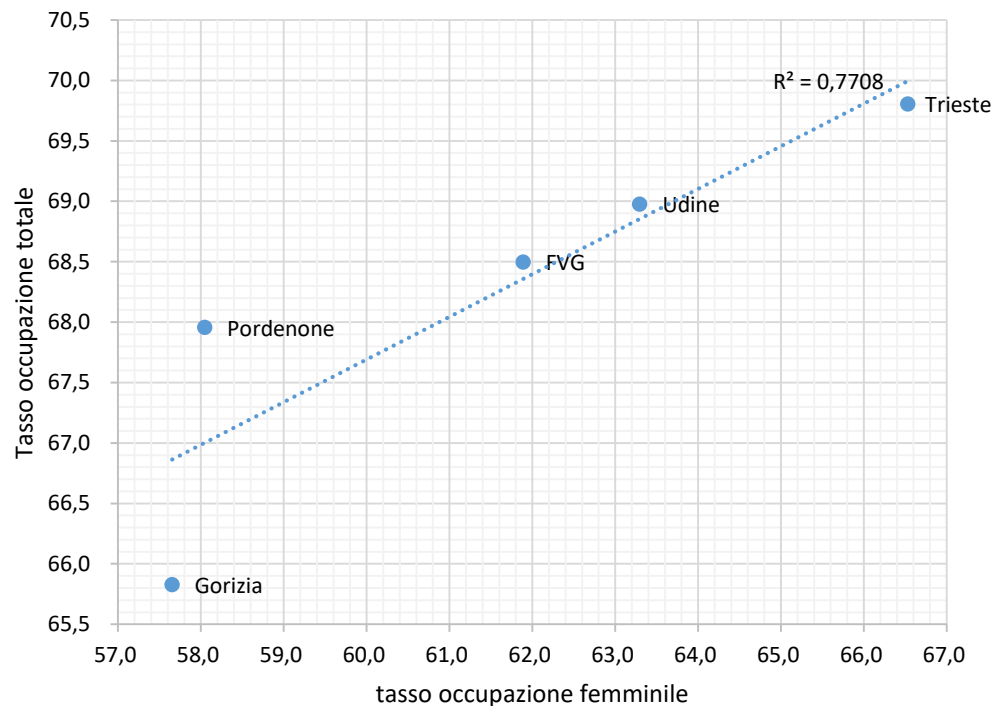
Dati terzo trimestre 2023

Tasso di occupazione femminile (% di occupati su popolazione in età da lavoro)

- ▶ **FVG: 61.4%**
- ▶ Nord-Est: 63.7%
- ▶ Veneto: 62.9%
- ▶ Trentino: 68.1%
- ▶ Valle d'Aosta: 68.5%.7%
- ▶ **Italia: 52.2%**



Gender gap per provincia nel 2022



*In qualsiasi ripartizione geografica (regioni e province) **tanto più elevato è il tasso di occupazione complessivo tanto più elevato quello femminile e più basso il gender gap.***

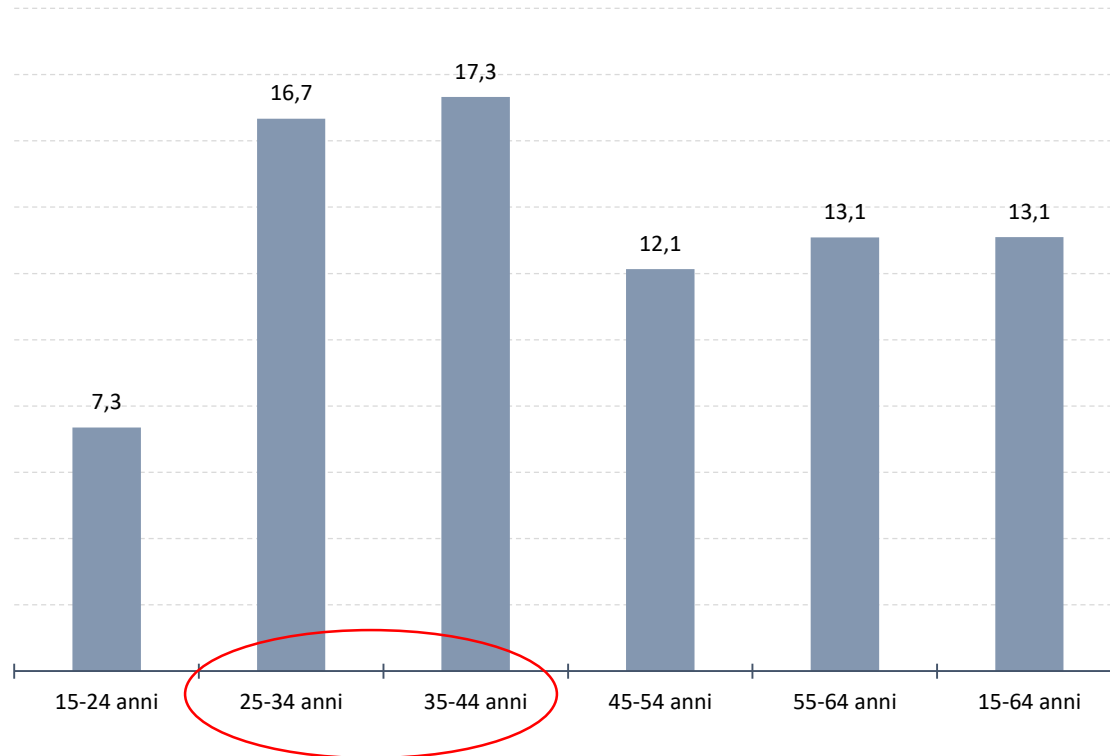
*Questo significa che l'aumento complessivo dell'occupazione si dovrà, **potenzialmente**, a una sempre maggiore quota di occupazione femminile.*

*Particolarmente significativo è il **caso di Trieste** che ha un tasso di occupazione femminile tra i più elevati in Italia, e un gender gap tra i più bassi.*

*E' possibile ipotizzare che in questo ambito territoriale ci sia maggiore partecipazione delle donne accompagnata da **maggiori servizi e misure di conciliazione***



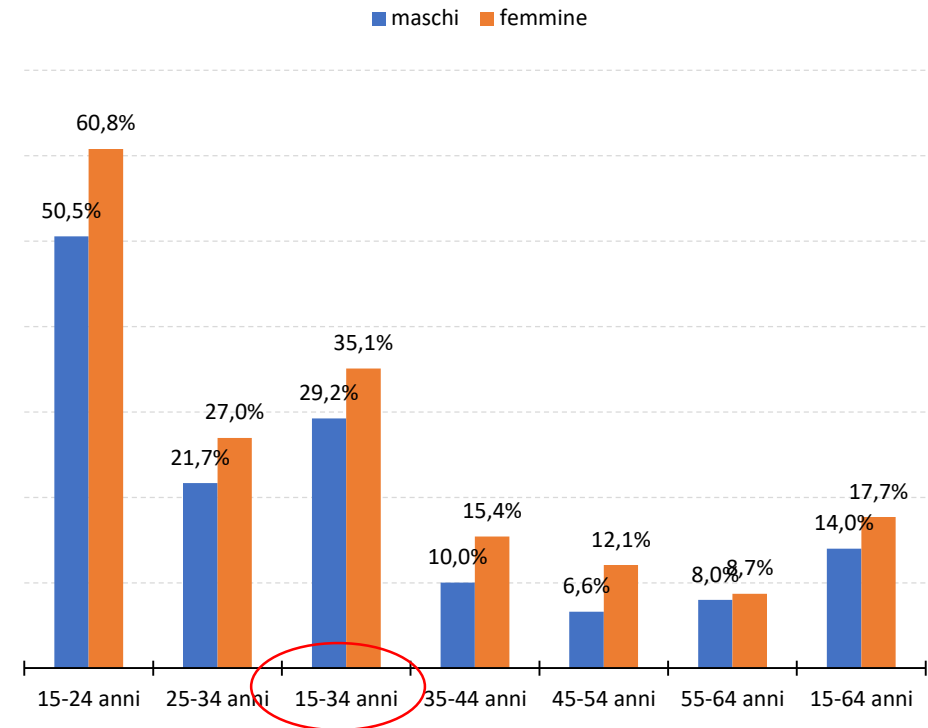
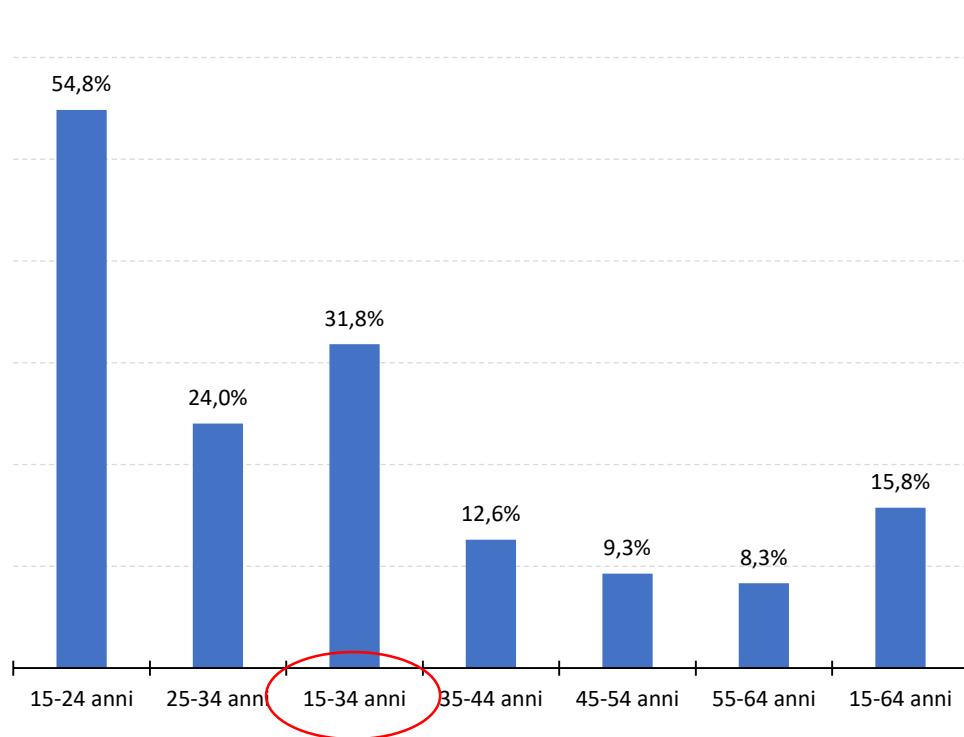
Gender gap per classi di età



L'aumento è **potenziale**, infatti, perché il gender gap è più elevato nelle fasce d'età in cui è più difficile l'accesso e/o il mantenimento dell'occupazione (spesso per questioni di maternità)



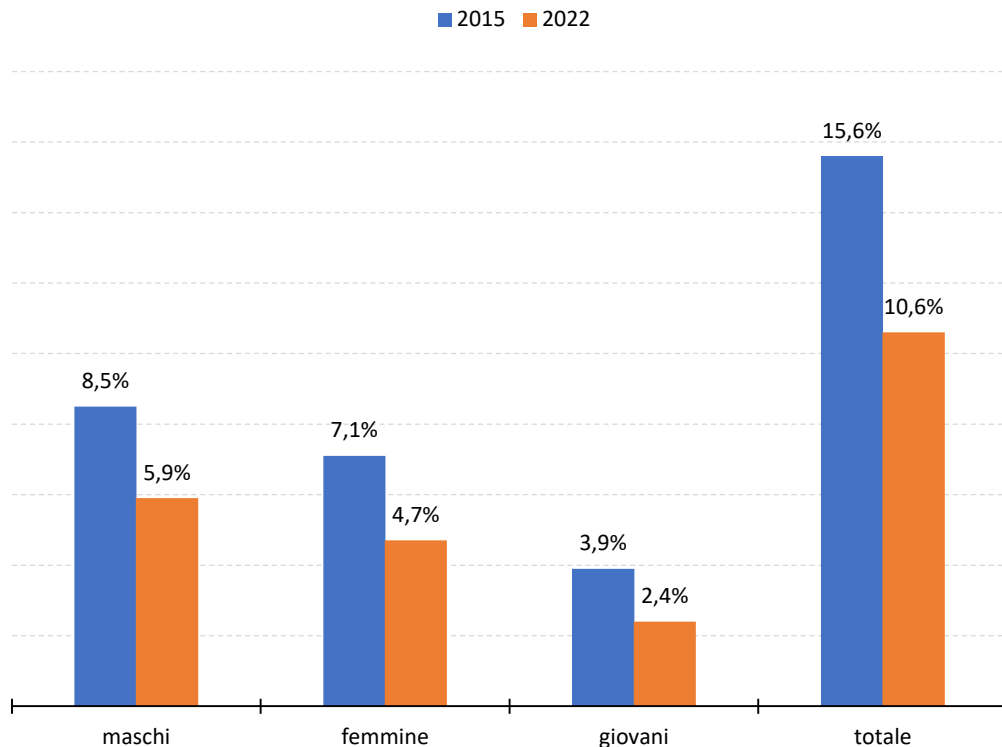
% di occupati a termine (Nord-est) 2022



- ▶ Oltre alle criticità relative alla quantità dell'occupazione femminile e giovanile, esiste un problema derivante da una **maggior quota di occupazione a termine**
- ▶ E a una **quota molto bassa di assunzioni a tempo indeterminato**



% assunzioni a tempo indeterminato sul totale

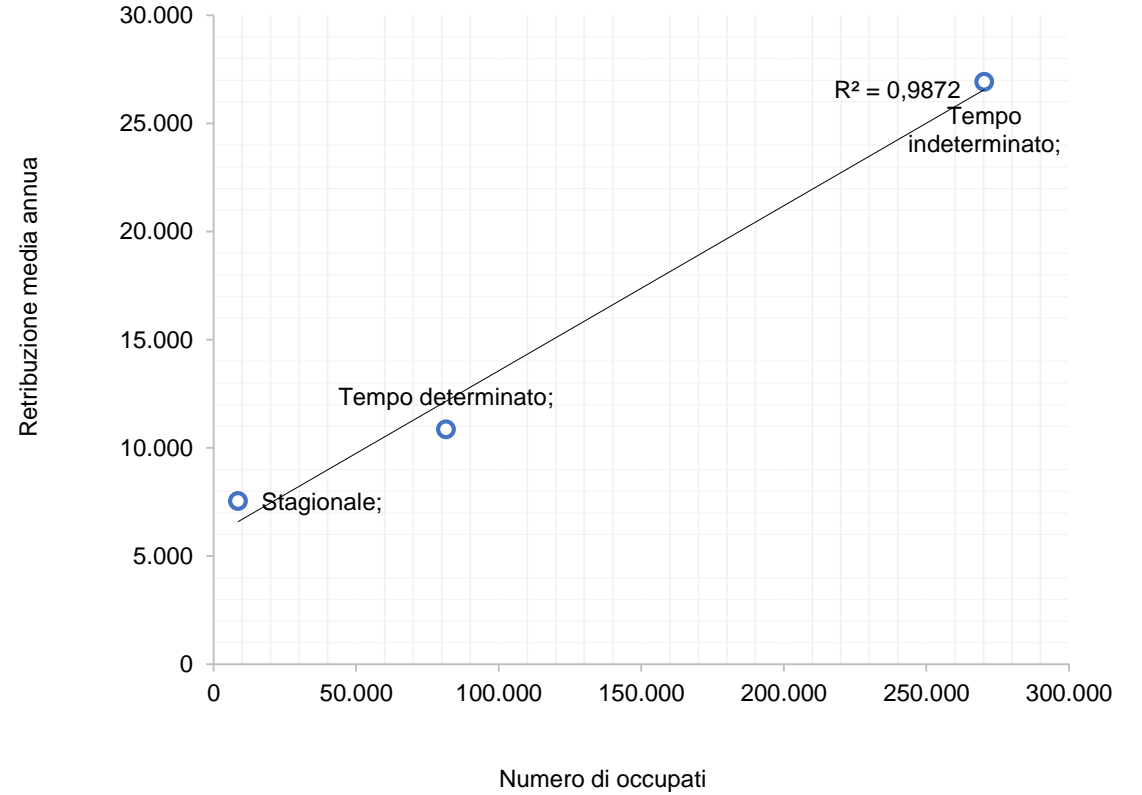
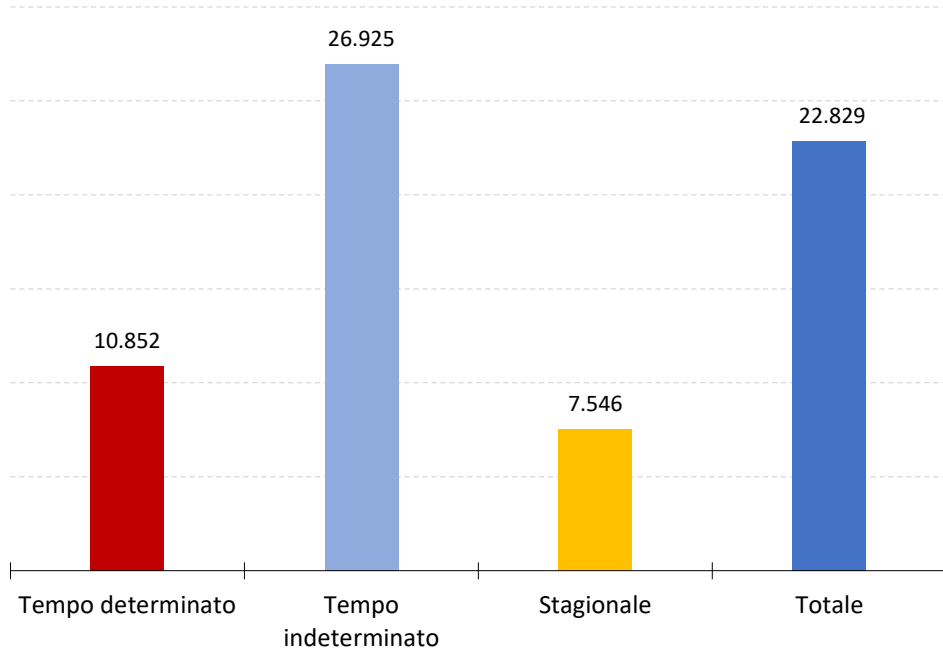


- ▶ Il grafico evidenzia la **minor quota di assunzioni a tempo indeterminato per giovani e donne**
- ▶ Nel lavoro a tempo determinato, il **68% dei giovani e il 61% delle donne ha una durata uguale o inferiore ai 4 mesi**
- ▶ Questo andamento giustifica interventi di tipo «anticiclico», ossia volti a **incentivare le assunzioni a tempo indeterminato e quelle con durate superiori ai 12 mesi**
- ▶ Lavori troppo **frammentati**, oltre a questioni di diseguaglianza, nel complesso possono incidere sulla **formazione on-the-job** e, per questa via, sul mis-match tra domanda e offerta di lavoro
- ▶ **A chi conviene, infatti, investire in formazione se il lavoro è mediamente così breve?**
- ▶ Ciò induce, oltre ai problemi demografici, una **minor presenza di lavoro qualificato**, che a detta dei datori di lavoro è di difficile reperimento
- ▶ La precarietà, inoltre, porta a **stipendi più bassi della media**



RAL medio e numero medio giornante retribuite

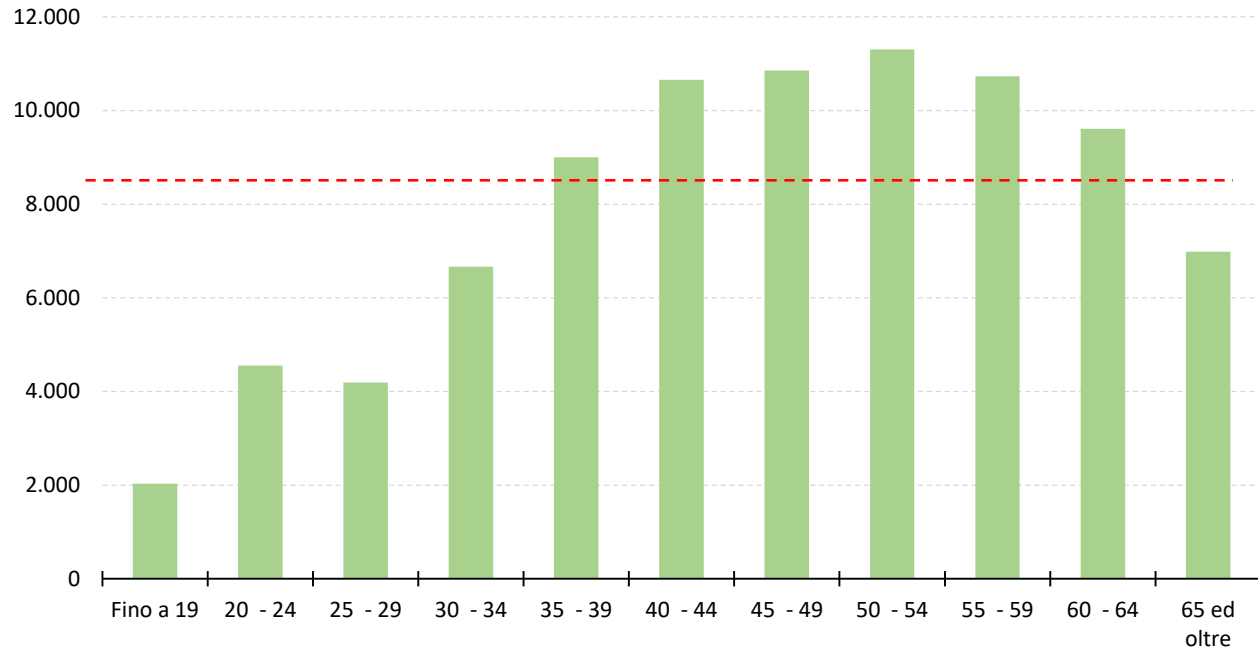
Retribuzione media nell'anno





Differenziali di reddito per età e genere (2022)

differenziale del reddito per classe d'età e genere

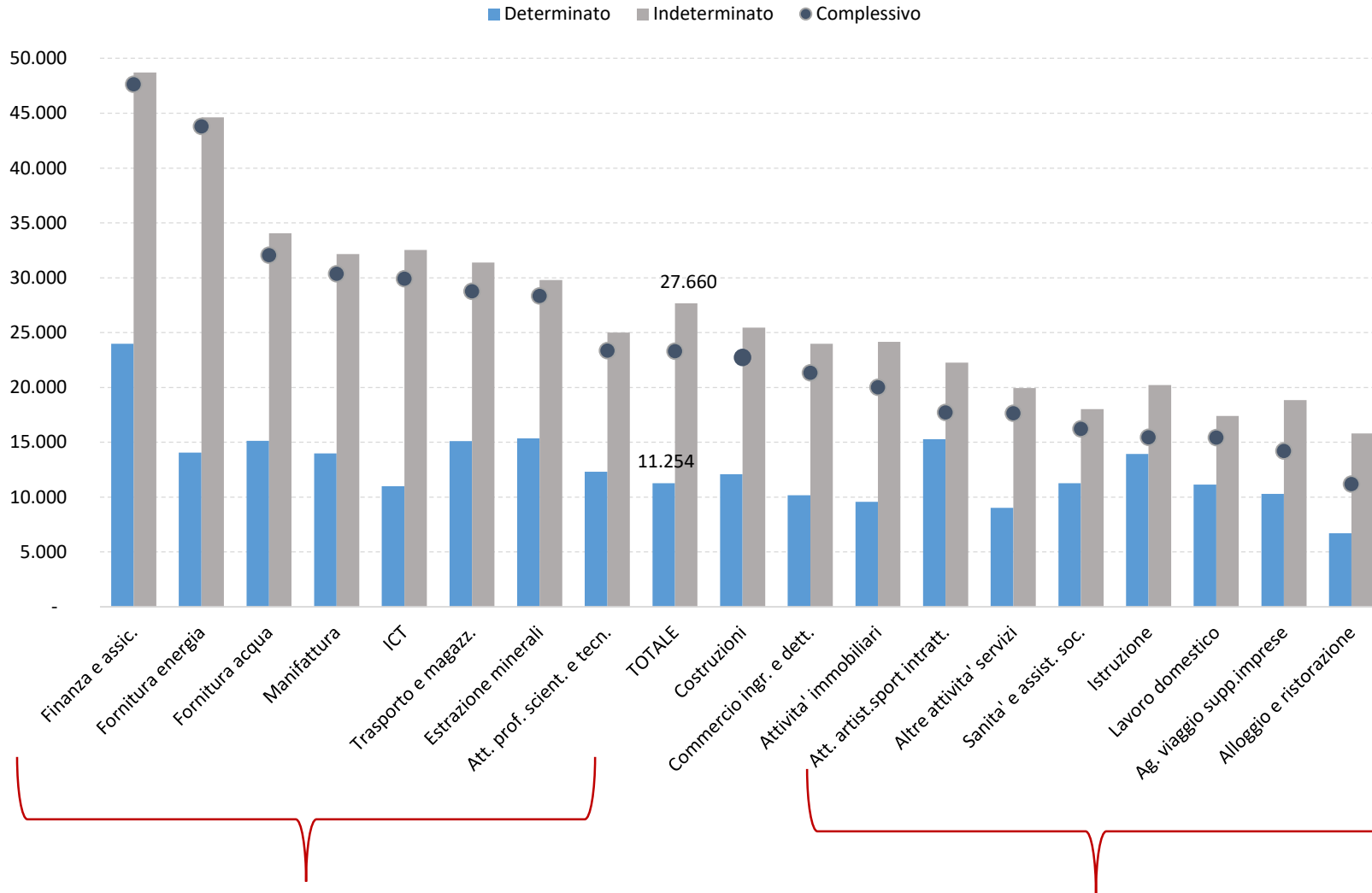


Differenziale totale (circa 8mila euro) a vantaggio dei maschi rispetto alle femmine

- RAL media maschi: 29mila circa
- Ral media femmine: 20mila circa
- Ral media complessiva: 23mila circa



RAL medio per sezione economica

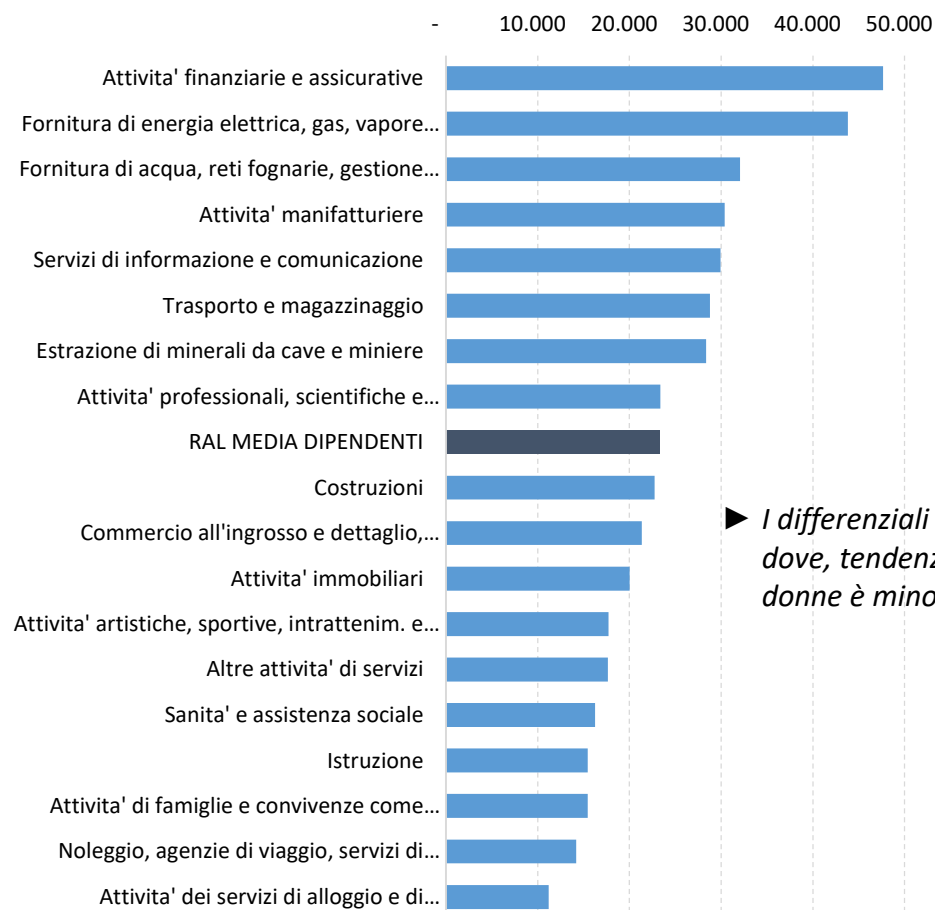


- ▶ La RAL media è più elevata dove maggiore è la quota di RAL a tempo indeterminato
- ▶ Le RAL minori (tanto a tempo determinato quanto indeterminato) sono in settore in genere molto «femminilizzati»

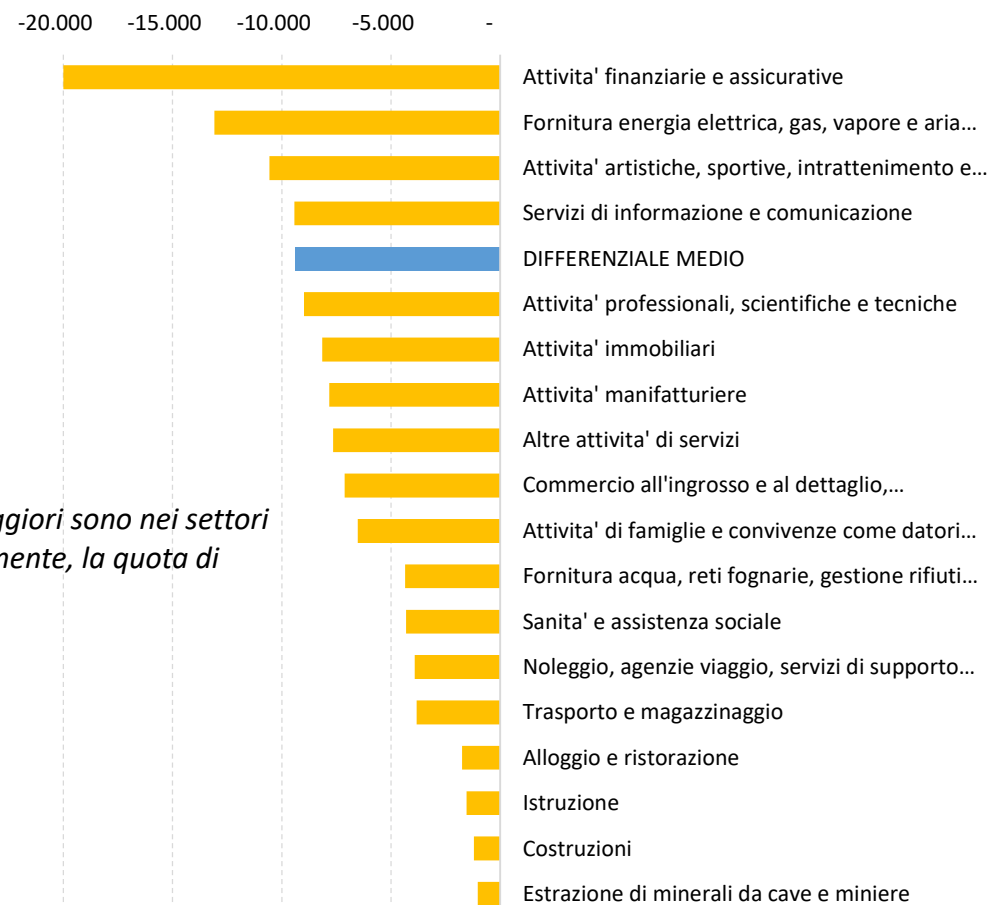


Ral per sezioni ateco

RAL per sezione ateco, Anno 2022



Differenziale RAL per genere, Anno 2022



► *I differenziali maggiori sono nei settori dove, tendenzialmente, la quota di donne è minore*



Le principali criticità del mercato del lavoro

