

DONNE E LAVORO AI TEMPI DEL COVID-19: RECUPERANO I LIVELLI OCCUPAZIONALI MA IL DIVARIO PERMANE

Marzo 2022



Focus 9 | 2022



Report realizzato da Veneto Lavoro in collaborazione con la redazione di ClicLavoroVeneto.
A cura di Letizia Bertazzon, Veneto Lavoro

(Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili a fine febbraio 2022)

VENETO LAVORO
Via Ca' Marcello, 67b
30172 - Venezia Mestre
www.venetolavoro.it
www.cliclavoroveneto.it
info@cliclavoroveneto.it

1. Introduzione

Dopo le pesanti ripercussioni della pandemia nel mercato del lavoro e gli effetti particolarmente negativi anche (e per alcuni aspetti soprattutto) per l'occupazione femminile¹, in Veneto il recupero registrato nel corso del 2021 ha in parte attenuato le ripercussioni della pesante caduta subita, in particolare nella prima parte del 2020.

Nonostante il persistere di una condizione di ancora pesante incertezza, la complessiva domanda di lavoro sembra aver trovato nel corso dell'anno una rinnovata vivacità spingendo verso l'alto i trend occupazionali. Sia uomini che donne hanno conosciuto un'espansione dei livelli di partecipazione e, complice un possibile effetto rimbalzo, la crescita netta delle posizioni di lavoro in essere. A livello macro, gli andamenti registrati nel corso dell'ultimo biennio non differiscono di molto se considerati in base al genere; sono tuttavia evidenti importanti differenze se si osservano nel dettaglio le dinamiche occupazionali.

In particolare, il divario maggiore nel confronto tra uomini e donne si registra (ancora una volta) in relazione agli ambiti di inserimento lavorativo e – in parte conseguenza di questo primo elemento – relativamente alle modalità occupazionali, in particolar modo, con riferimento all'impiego orario.

Nel caso delle donne, le possibilità di ingresso nel mercato del lavoro continuano infatti a mantenersi fortemente legate ai condizionamenti dettati dal reciproco vincolarsi di specializzazioni settoriali e opportunità di lavoro, ovvero tra le effettive occasioni di impiego (concentrate) in alcuni ambiti e le possibilità di conciliazione dei tempi di lavoro con i carichi familiari.

Dunque, nonostante il trend per molti aspetti positivo registrato nel corso dell'ultimo anno alcuni fattori continuano ad agire (in modo più o meno esplicito) caratterizzando l'inserimento lavorativo e differenziando le dinamiche occupazionali delle donne rispetto a quelle degli uomini. Fermo restando il necessario incremento dei livelli di partecipazione – problema che ancora persiste pur essendo in Veneto meno marcato che nel complessivo contesto nazionale² – a fare la differenza sono sempre più le caratteristiche occupazionali dettate dalle concrete possibilità di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro.

Le recenti dinamiche occupazionali si innestano in questo scenario confermando, da un lato, il permanere di un importante divario nelle modalità di partecipazione – senza entrare nel merito di altre questioni quali, ad esempio, il tema dei divari salariali e le differenti opportunità di carriera – dall'altro facendo intravedere alcuni, seppur timidi, segnali di cambiamento. Piccole variazioni dettate dalla progressiva evoluzione della domanda di lavoro (anche sulla scia degli importanti processi di trasformazione in campo tecnologico, ambientale, energetico, ecc.) che, di fatto, fanno ben sperare anche per il futuro evidenziando, tra le altre cose, una rinnovata attenzione da parte delle aziende – in un contesto di crescente scarsità – nei confronti delle risorse umane in generale.

In questo report, aggiornando la precedente analisi dedicata all'inserimento delle donne nel mercato del lavoro ed approfondendo le informazioni già diffuse nel monitoraggio periodico delle dinamiche occupazionali in Veneto³, si darà conto di quanto successo nel mercato del lavoro regionale nel corso dell'ultimo biennio, in particolare nel lavoro dipendente, da un punto di vista di genere.

¹ Cfr. il Focus 7/2021 di questa collana “Donne e lavoro ai tempi del Covid-19: vecchi problemi tornano a galla (alla ricerca di nuove opportunità)” in www.cliclavoroveneto.it/studi-e-ricerche-mdl

² Nel 2020, il tasso di inattività per le donne in età 15-64 anni era del 38,8% in Veneto e del 45,3% nel complessivo contesto nazionale.

³ Cfr. i vari numeri de “la Bussola” e “il Sestante” a cura dell'Osservatorio sul mercato del lavoro in www.venetolavoro.it.

2. L'impatto dell'emergenza sanitaria nel mercato del lavoro ed il successivo recupero dei livelli occupazionali

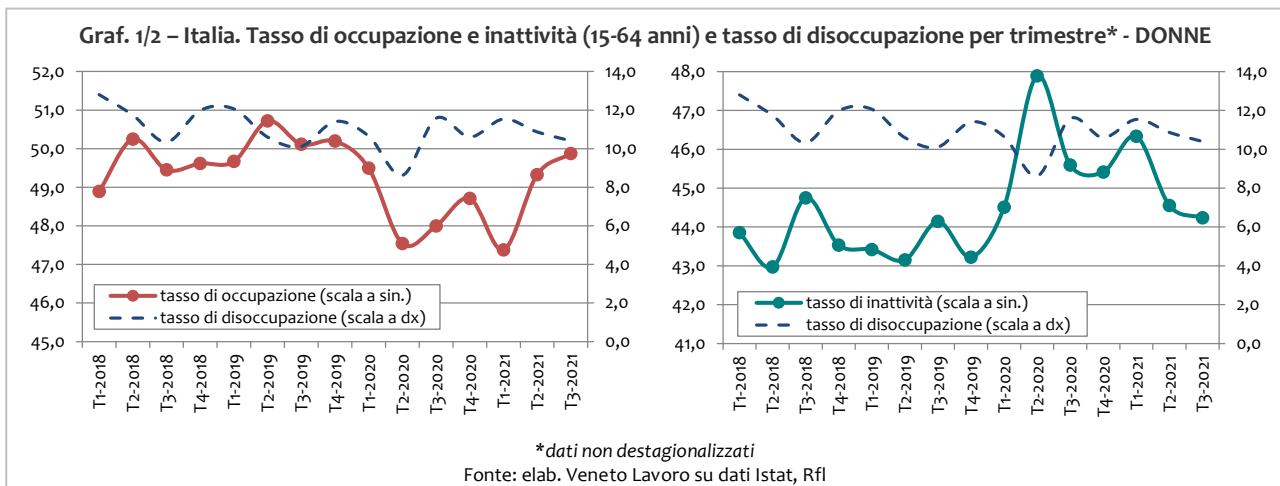
2.1 Le tendenze generali registrate nel corso del 2021

Dal punto di vista lavorativo, le ricadute maggiori della pandemia nel corso del 2020 si sono osservate soprattutto nella riduzione dei livelli occupazionali delle donne, vanificando i risultati positivi degli ultimi anni, e nel contestuale incremento dei livelli di inattività, ovvero l'aumento delle situazioni in cui si è scelto di lasciare il lavoro oppure si è rinunciato a cercarne uno.

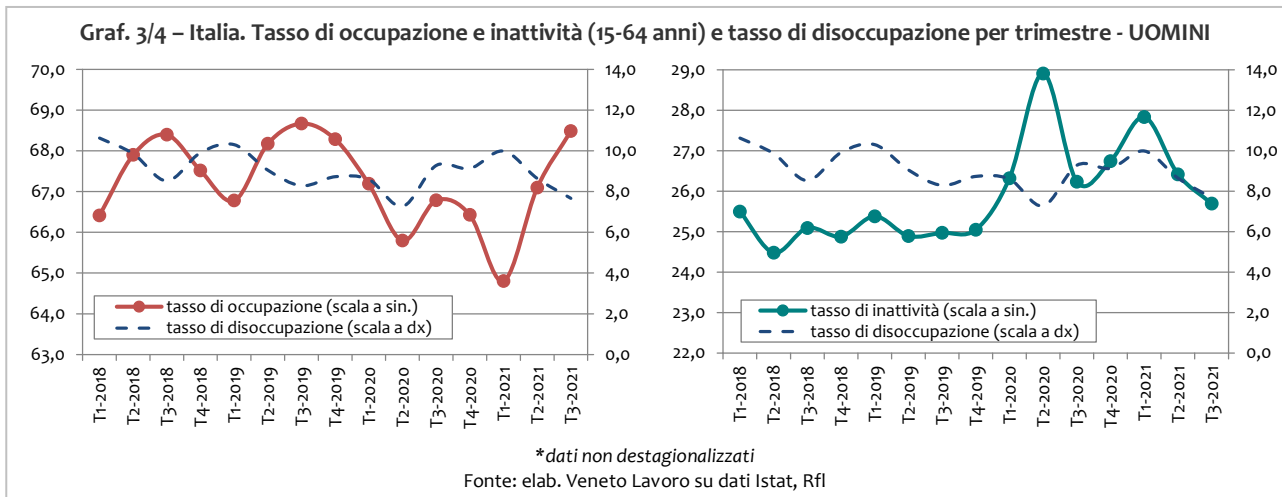
Lo scenario delineatosi nel corso del 2021, come documentato a livello nazionale dalle serie storiche recentemente riviste dall'Istat⁴, mostra un nuovo rafforzamento dei tassi di occupazione, trainati dal lavoro subordinato, ed una riduzione dei livelli di inattività (e disoccupazione).

Dunque, dopo il significativo arretramento dei livelli di partecipazione registrato nel corso del 2020, nel 2021 è seguita una graduale ripresa dell'occupazione sia per gli uomini che per le donne. Nel complessivo contesto nazionale, il tasso di occupazione è tornato, nella seconda parte dell'anno, molto vicino ai livelli massimi raggiunti nel 2019. Tuttavia, mentre nel caso degli uomini è stato pressoché interamente colmato il calo registrato con l'avvento della pandemia e, in particolare, con le prime chiusure delle attività produttive, per le donne il recupero non si è ancora completato.

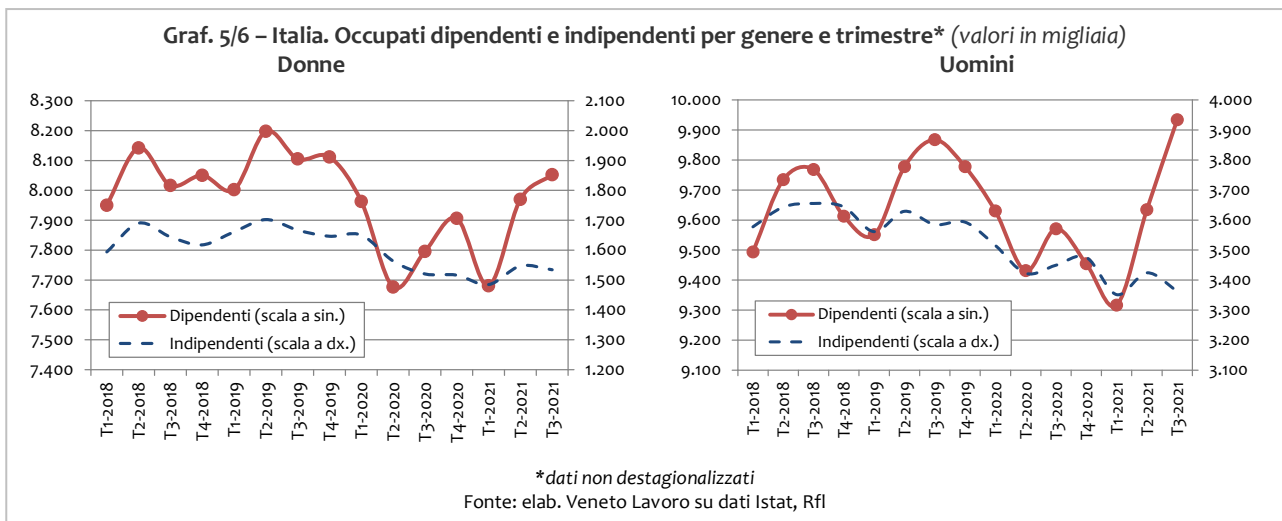
Il tasso di inattività, ovvero l'indice che misura la mancata partecipazione al lavoro, si ridimensiona e torna ai livelli del 2018. Per gli uomini ma soprattutto per le donne, quanto successo nell'anno della pandemia ha in buona parte eroso i risultati raggiunti nel corso del 2019. In generale, permane ancora un forte divario tra uomini e donne nei livelli di mancata partecipazione al lavoro e, in ambito nazionale, il tasso di inattività femminile continua a rimanere quasi il doppio di quello maschile.



⁴ La ricostruzione, oltre a tener conto degli effetti dovuti ai cambiamenti richiesti dal nuovo regolamento europeo, integra anche il passaggio alla nuova popolazione intercensuaria. Al momento la ricostruzione delle serie storiche trimestrali definitive è disponibile solo per il contesto nazionale e per macro-ripartizione territoriale. Cfr. Istat (2022), "Dicembre 2021. Occupati e disoccupati. Dati provvisori", *Statistiche Flash*, 1 febbraio, www.istat.it e la relativa nota metodologica.



La ripresa dei livelli occupazionali registrata nel corso del 2021 è interamente ascrivibile al lavoro dipendente (in particolare a termine) per il quale è stato registrato un marcato balzo in avanti nella parte centrale dell'anno. Il lavoro indipendente⁵, con un calo importante del numero di occupati sia uomini che donne, continua invece a ridimensionarsi anche nel corso del 2021.



Nella parte finale dell'anno, secondo le recenti informazioni relative agli ultimi mesi del 2021⁶, sembra essere confermato il trend di crescita già registrato nei mesi precedenti. In particolare i dati evidenziano sia una leggera crescita dei livelli occupazionali rispetto al trimestre precedente sia un nuovo avanzamento rispetto allo stesso trimestre del 2020. Questa (nuova) crescita risulta associata ad una sostanziale stabilità delle persone in cerca di occupazione e ad un'ulteriore diminuzione degli inattivi.⁷

⁵ Rientrano nella definizione Istat di lavoratori indipendenti tutti coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio, coadiuvanti nell'azienda di un familiare (se prestano lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una retribuzione), soci di cooperativa non dipendenti e collaboratori.

⁶ Indicazioni riferite ai dati provvisori di dicembre della serie mensile destagionalizzata.

⁷ Cfr. Istat (2022), op. cit.

2.2 Il recupero nel lavoro dipendente in Veneto secondo i dati del Silv

Come suggerito dalle tendenze rilevate per il complessivo contesto nazionale, le dinamiche positive dell'occupazione registrate nel corso del 2021 risultano interamente ascrivibili al lavoro dipendente⁸. Le informazioni del Sistema informativo lavoro del Veneto (Silv)⁹ ci aiutano a comprendere nel dettaglio quanto successo nel corso dell'ultimo biennio per questo segmento (maggioritario) dell'occupazione, evidenziando, laddove possibile, eventuali differenze tra uomini e donne.

Per fare questo osserveremo:

- le variazioni del flusso delle assunzioni nel lavoro dipendente;
- la dinamica mensile delle posizioni di lavoro in essere con riferimento all'ultimo biennio;
- la variazione complessiva, nel lungo periodo, delle posizioni di lavoro dipendente a partire dalla fine del 2008 (anno di massima espansione occupazionale e dell'avvento della cd. Grande Crisi).

2.2.1 Il flusso delle assunzioni

Le informazioni relative al flusso delle assunzioni registrato nel corso dell'ultimo biennio permettono di cogliere, da un lato, la veloce ripresa della domanda di lavoro dipendente dopo la marcata contrazione registrata nella prima parte del 2021, dall'altro, la ritrovata mobilità del mercato del lavoro¹⁰.

La dinamica tendenziale restituita dalle variazioni mensili consente di osservare il progressivo impatto della pandemia sulla domanda di lavoro dipendente. A riferimento sono poste le assunzioni effettuate nel corso del 2019, anno pre-pandemia, nel quale la crescita occupazionale aveva raggiunto i livelli massimi.

Le variazioni osservate, sia in termini assoluti (graf. 7/8) che in percentuale (graf. 9/10), sulla base del genere del lavoratore mostrano, dapprima il veloce recupero, poi la graduale espansione della domanda di lavoro. In particolare, nella parte centrale e finale del 2021 – dopo un inizio d'anno ancora negativo – è evidente il superamento, sia per gli uomini che per le donne, del numero delle assunzioni effettuate nei corrispondenti mesi del 2019. Le ragioni della crescita sono da ricercarsi sia nella fase congiunturale positiva attraversata dal sistema economico produttivo regionale, sia da un importante effetto "recupero" delle attivazioni non effettuate in precedenza per via del blocco di molte attività o il permanere di una situazione ancora fortemente condizionata dall'emergenza sanitaria.

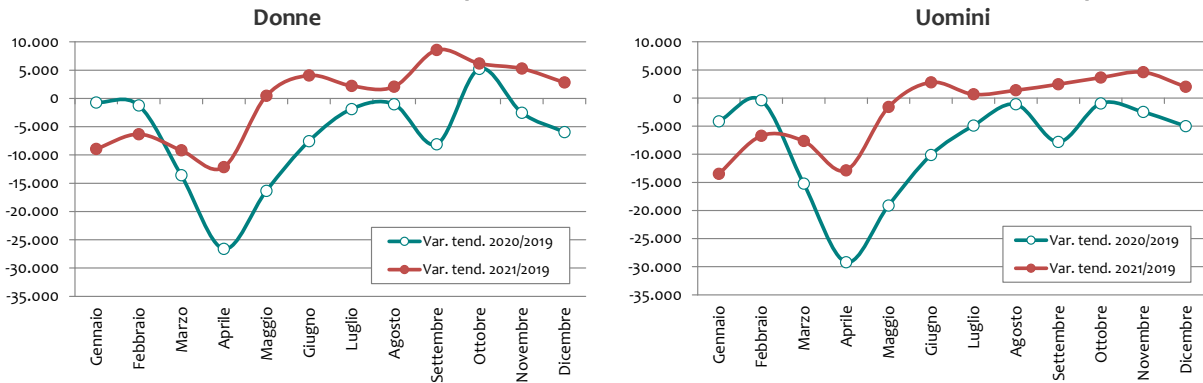
Sia in termini assoluti che relativi, le variazioni mensili registrate rispetto al 2019 evidenziano per le donne un importante balzo in avanti delle nuove attivazioni a partire dal mese di settembre 2021. Più contenuto è, invece, il rafforzamento nel caso degli uomini.

⁸ Ricordiamo che in Veneto il peso del lavoro dipendente sul totale degli occupati è pari al 78,9% (in Italia 77,5%). Tale incidenza supera l'85% nel caso delle donne (in Italia 83,3%).

⁹ Vi confluiscono le informazioni relative al sistema delle Comunicazioni Obbligatorie relative alle comunicazioni delle aziende e degli enti pubblici relativamente all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro.

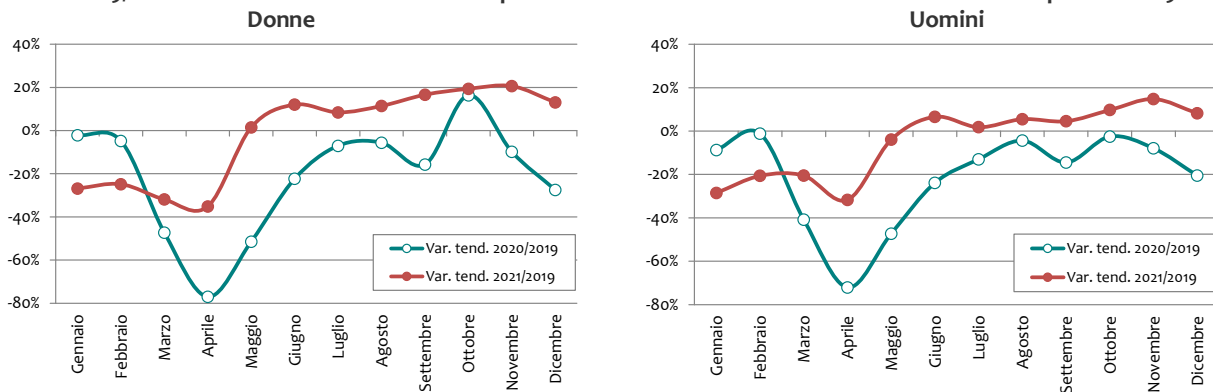
¹⁰ All'espansione delle assunzioni è, infatti, conseguita una speculare crescita delle cessazioni dei rapporti di lavoro.

Graf. 7/8 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente* nel 2020 e 2021. Variazioni tendenziali assolute rispetto al 2019



*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

Graf. 9/10 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente* nel 2020 e 2021. Variazioni tendenziali % rispetto al 2019



*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

2.2.2 La dinamica delle posizioni di lavoro in essere

Questa ripresa delle assunzioni, grazie alla ritrovata vitalità della domanda e la rinnovata mobilità complessiva del mercato del lavoro, ha determinato anche una contestuale crescita dei livelli occupazionali? Cerchiamo di capirlo osservando l'evoluzione della dinamica delle posizioni di lavoro che, attraverso le variazioni tendenziali (a 12 mesi), mostra il progressivo dispiegarsi delle tendenze in atto (graf. 11).

Per quanto riguarda il lavoro dipendente, le informazioni relative all'ultimo biennio, permettono di osservare:

- nel corso del 2020, una veloce contrazione dei livelli occupazionali (arrivando nel mese di maggio a -27mila posizioni di lavoro per gli uomini e -23mila per le donne) seguita da un successivo recupero;
- nel corso del 2021, un'importante crescita dei livelli occupazionali nella prima parte dell'anno e un rallentamento (meglio stabilizzazione) della crescita, nella seconda parte;
- un saldo di fine periodo, positivo sia per le donne che per gli uomini, che comporta un incremento di oltre 28mila posizioni di lavoro dipendente nel primo caso e di circa 27mila nel secondo.

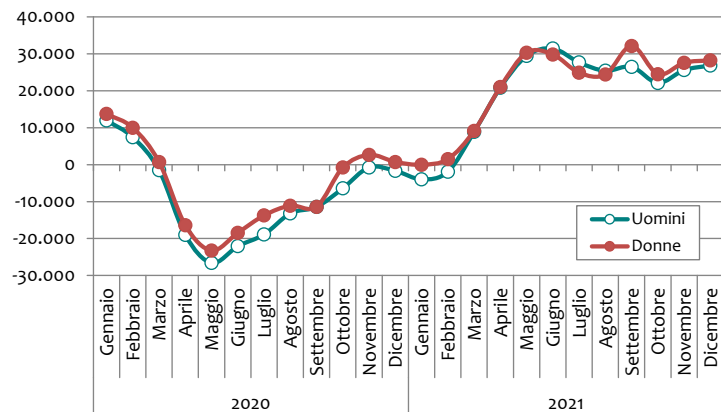
L'impatto di queste dinamiche rispetto ai trend di medio/lungo periodo si traduce in un sostanziale rallentamento della crescita occupazionale nel corso del 2020, seguito da un nuovo importante balzo in avanti nel 2021. Uno sguardo d'insieme sull'evoluzione delle dinamiche occupazionali a partire dalla fine del 2008 consente di cogliere l'impatto della pandemia, ma anche l'effetto della stessa rispetto ai trend di crescita occupazionale registrati dopo la cd. Grande Crisi iniziata in quell'anno (graf. 12).

Mentre dal 2014 gli uomini sono stati interessati da un importante recupero dei molti posti di lavoro persi con la crisi (soprattutto nel comparto industriale), le donne hanno invece conosciuto un'importante espansione delle posizioni di lavoro.

Nel corso del 2020, gli effetti della pandemia hanno limitato questa crescita, frenando il trend di espansione che si era innescato in precedenza.

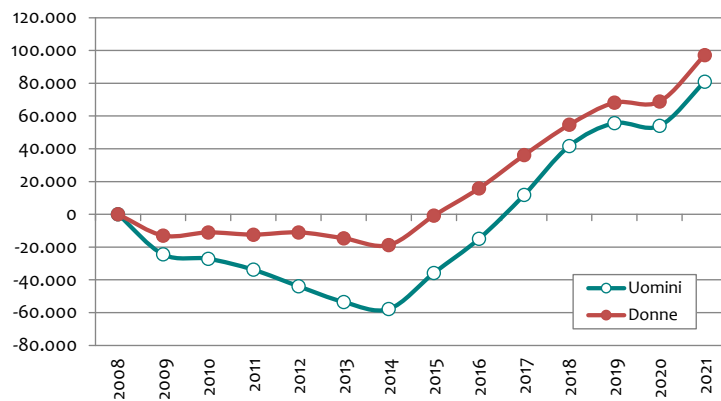
Nel 2021, complice un possibile effetto rimbalzo, l'intensità con cui il lavoro dipendente si stava espandendo è tornata ad essere sostenuta, culminando, con circa 97mila posizioni di lavoro in più nel caso delle donne e circa 81mila nel caso degli uomini.

Graf. 11 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* per genere nel 2020 e 2021
Variazioni tendenziali a 12 mesi



* tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

Graf. 12 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* per genere
Variazioni cumulate, dicembre 2008 = 0



* tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

3. Quale lavoro per le donne?

Come accennato in apertura di questo report, se le dinamiche occupazionali, considerate a livello macro, apparentemente non differiscono di molto in base al genere dei lavoratori ed il recupero registrato nel corso del 2021 è stato consistente in entrambi i casi, scendendo più nel dettaglio, sono invece evidenti importanti differenze che mostrano il persistere di un divario strutturale nelle modalità di partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro.

3.1 Le tipologie occupazionali

Differenze importanti nelle modalità occupazionali di uomini e donne si possono intercettare, innanzitutto, guardando le tipologie lavorative che hanno caratterizzato le dinamiche recenti.

Iniziamo osservando le caratteristiche della caduta occupazionale registrata nel 2020 e della domanda di lavoro che ha generato l'importante crescita delle posizioni di lavoro nel corso dell'ultimo anno (tab. 1). Sullo sfondo, si colloca una generale tendenza all'espansione del tempo determinato motivata dal persistere degli effetti di una situazione in progressivo divenire, ma anche fortemente legata alla natura e alle trasformazioni del sistema economico e produttivo locale.¹¹

Nel corso del 2020, il volume complessivo delle assunzioni ha conosciuto una contrazione media del 22% sia tra gli uomini che tra le donne. Nel 2021, il confronto con il 2019, evidenzia il persistere, su base annua, di risultati ancora leggermente negativi (-1% tra le donne e -5% tra gli uomini).

Nel caso delle donne, la pandemia ha determinato una contrazione particolarmente marcata delle attivazioni contrattuali a termine (-23% contro il -18% degli uomini) e dei nuovi rapporti di lavoro in apprendistato (-37%, contro il -32% degli uomini). La riduzione è stata invece inferiore per il tempo indeterminato (le assunzioni sono scese del 15% contro il -26% degli uomini) e per i rapporti di lavoro in somministrazione (-21% contro il -29%).

Nel 2021, il *gap* rispetto al 2019 rimane particolarmente marcato per l'apprendistato nel caso delle donne (ancora al di sotto dell'11%) e per il tempo indeterminato nel caso degli uomini (-9%). Significativo, per contro, il recupero e la successiva crescita (+10% rispetto al 2019) dei rapporti di lavoro in somministrazione¹² che hanno interessato le donne.

Tab. 1 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente per contratto (2019-2021) Valori arrotondati alle 5 unità

	Donne			Uomini			Var. % 2020/2019		Var. % 2021/2019	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tempo indeterminato	47.410	40.125	46.495	73.450	54.145	66.720	-15%	-26%	-2%	-9%
Apprendistato	20.270	12.775	18.105	27.135	18.495	25.930	-37%	-32%	-11%	-4%
Tempo determinato	238.935	185.135	231.495	268.000	219.365	255.020	-23%	-18%	-3%	-5%
Somministrato	56.430	44.755	62.130	81.345	57.550	77.595	-21%	-29%	10%	-5%
Totale	363.045	282.790	358.225	449.930	349.555	425.260	-22%	-22%	-1%	-5%
<i>di cui:</i>										
Part-time	168.470	125.760	157.965	100.595	75.165	88.160	-25%	-25%	-6%	-12%
% part-time	46,4%	44,5%	44,1%	22,4%	21,5%	20,7%				
Part-time tempo indet.	23.965	18.105	18.615	15.200	10.425	10.820	-24%	-31%	-22%	-29%
% part-time	50,5%	45,1%	40,0%	20,7%	19,3%	16,2%				

*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV (estrazione 25 gennaio 2022)

¹¹ Per una dettagliata disamina delle tipologie di ricorso al tempo determinato in regione si rimanda a Veneto Lavoro (2022), "Non tutti i 'termini' sono uguali. L'eterogenea composizione dei flussi di assunzione a durata predefinita", *Misure/108*, febbraio, www.venetolavoro.it

¹² Ricordiamo che le assunzioni in somministrazione fanno riferimento a rapporti di lavoro prevalentemente di breve e brevissima durata, spesso destinati a chiudersi in un arco di tempo limitato.

Al netto di queste variazioni, uno sguardo d'insieme sulla distribuzione delle diverse tipologie contrattuali tra gli uomini e le donne è possibile cogliere:

- un peso maggiore della domanda di lavoro a termine per le donne (domanda ridottasi in modo importante nella prima parte del 2020 ed abbondantemente recuperata nel 2021);
- un'incidenza minore delle attivazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato che, nonostante la flessione più contenuta registrata con la pandemia, continuano a mantenersi a livelli nettamente inferiori a quelli degli uomini.

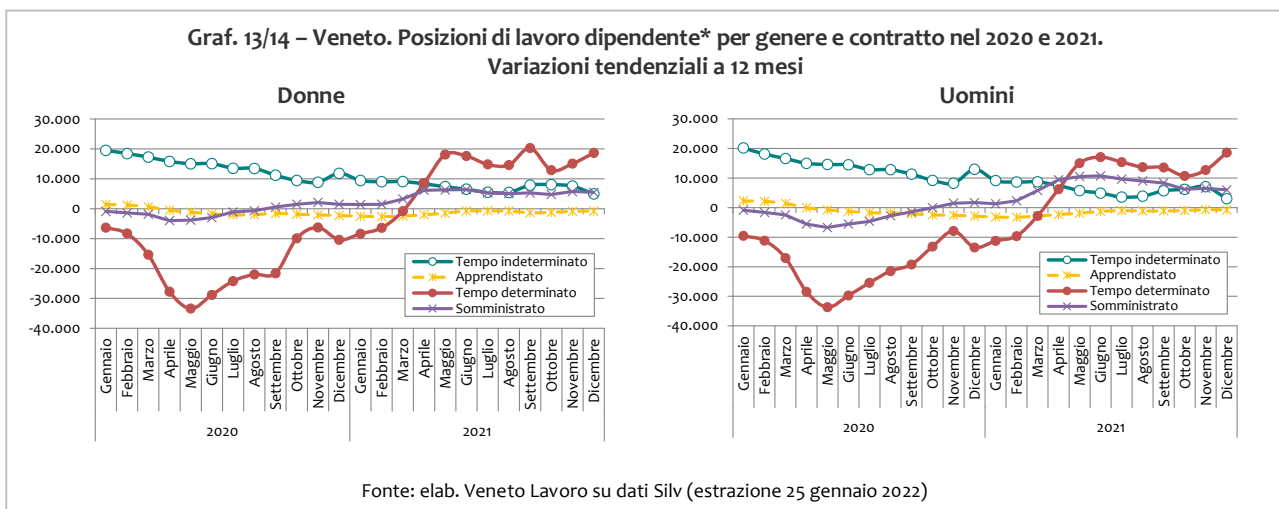
La differenza più importante continua tuttavia ad osservarsi nel peso dei rapporti di lavoro a tempo parziale. Anche nel 2021, l'incidenza delle assunzioni part-time è particolarmente elevata per le donne: essa (pur in leggera diminuzione rispetto al 2019) raggiunge il 44% nel corso dell'ultimo biennio. Nel caso degli uomini si attesta nel 2021 (in diminuzione) al 21%.

Anche considerando le sole attivazioni a tempo indeterminato, il peso del part-time tra le donne si conferma elevato nonostante la contrazione osservata rispetto al 2019. Nel 2021, per questa tipologia occupazionale le attivazioni di rapporti di lavoro ad orario ridotto sono state il 40% tra le donne e il 16% tra gli uomini.

Ma come si è tradotta questa particolare conformazione della domanda in termini di variazione netta delle posizioni di lavoro nel corso dell'ultimo biennio? Quale è il bilancio associato alle diverse modalità di impiego?

L'evoluzione della dinamica occupazionale (graf. 13/14) ci permette di osservare:

- sia per le donne che per gli uomini, un graduale rallentamento del livello di crescita dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (tipologia occupazionale che continua a crescere, ma via via sempre più lentamente);
- un veloce rafforzamento, nella prima parte del 2021, delle posizioni di lavoro a termine (anche in somministrazione) seguito da una successiva flessione e da un nuovo balzo in avanti nel corso degli ultimi mesi dell'anno.



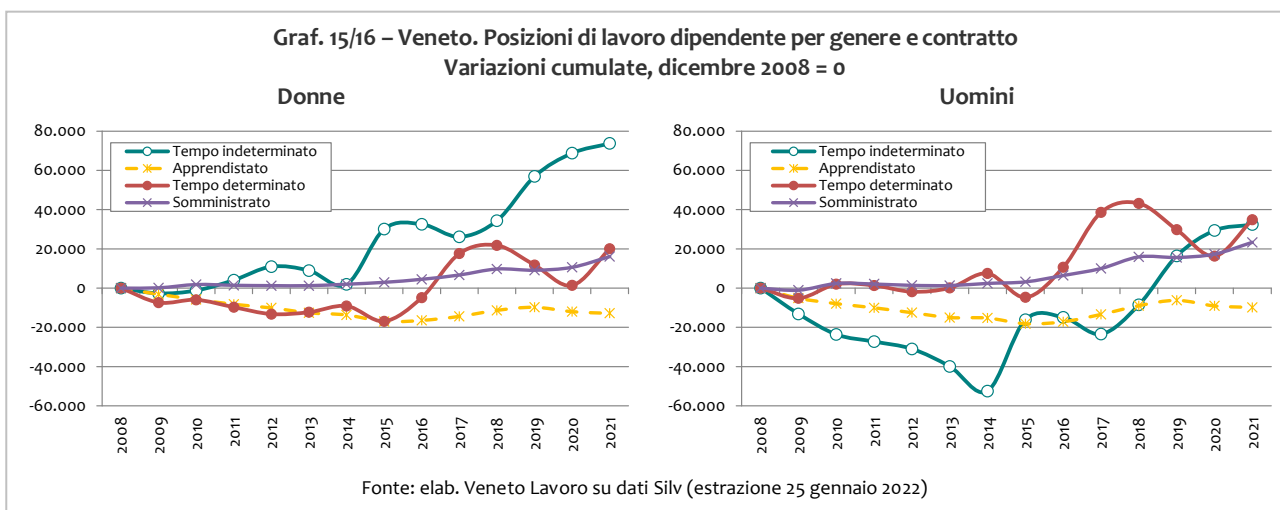
A conclusione del periodo osservato si registra un bilancio annuo del tempo indeterminato pari a +5mila posizioni di lavoro nel caso delle donne e +3mila per gli uomini. Il saldo registrato, invece, per il tempo determinato è positivo per +18mila posizioni di lavoro sia per le donne che per gli uomini.

In entrambi i casi, ma soprattutto per le donne, è logico attendersi che dietro a questi livelli di incremento si collochi una buona parte di lavoro part-time.¹³

Quali siano gli effetti di queste dinamiche sui trend di medio/lungo periodo sono facilmente intuibili se si osservano, anche in questo caso, le variazioni cumulate dei saldi occupazionali per singolo contratto a partire dalla fine del 2008 (graf. 15/16).

La cosa più evidente, nonostante gli effetti della pandemia, è la continua crescita delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato, come logico aspettarsi, le principali determinanti della crescita occupazionale (al di là del continuo rafforzarsi anche dei rapporti di breve durata). Nel caso delle donne, le posizioni a tempo indeterminato continuano il loro trend di espansione (ma si riduce l'intensità della crescita); per gli uomini si è assistito dapprima al completo recupero delle numerose posizioni di lavoro perse durante la Grande Crisi e solo successivamente ad un nuovo incremento delle stesse. Rispetto al 2008, si contano oltre 70mila posizioni di lavoro a tempo indeterminato in più per le donne e 30mila per gli uomini (in questo secondo caso, l'incremento osservato dalla fine del 2014 è stato di oltre 80mila posizioni di lavoro).

Le tendenze osservate per il tempo determinato assumo, nell'intero periodo, una conformazione pressoché speculare a quelle del tempo indeterminato: laddove arretra il primo si espande il secondo e viceversa.¹⁴ Solo nell'ultimo anno è possibile cogliere un rafforzamento (anomalo, ma in buona parte legato agli effetti della pandemia) del tempo determinato contestualmente alla crescita del tempo indeterminato.



Gli esiti delle tendenze opposte registrate per queste due tipologie contrattuali, in particolare in relazione al quadro emerso nel corso degli ultimi anni, si sintetizzano in una graduale crescita dei livelli occupazionali più stabili a scapito di quelli a termine nel caso delle donne e in un sostanziale bilanciarsi delle nuove posizioni di lavoro a termine con quelle a tempo indeterminato tra gli uomini.

¹³ Mentre possiamo ricostruire un quadro abbastanza dettagliato delle dinamiche occupazionali in base al contratto, non è possibile una ricognizione puntuale sul bilancio dei rapporti di lavoro in base all'orario di lavoro. L'obbligo di comunicazione riguarda esplicitamente la comunicazione per la sola trasformazione da part-time a full-time; la comunicazione della trasformazione inversa è facoltativa.

¹⁴ Complici di questa tendenza anche gli effetti delle trasformazioni contrattuali da tempo determinato a tempo indeterminato e le stabilizzazioni del personale in alcuni comparti occupazionali. Si devono inoltre considerare gli effetti delle previsioni normative che hanno incentivato o disincentivato il ricorso alle varie forme contrattuali.

In entrambi i casi, è evidente nel corso dell'ultimo anno una nuova espansione del tempo determinato: nel caso degli uomini il recupero osservato si ferma molto al di sotto del picco raggiunto nel 2018; nel caso delle donne si sono invece nuovamente toccati i livelli massimi raggiunti in precedenza.

Per quanto riguarda le altre tipologie contrattuali, cresce e si rafforza il ricorso al lavoro somministrato; continua a registrarsi una situazione di stabile “sofferenza” nel caso dell'apprendistato.

In generale, a dettare le modalità di ricorso da parte delle aziende alle diverse tipologie occupazionali, in particolare quelle a termine, contribuiscono diversi fattori. Il più importante è sicuramente la stretta connessione tra settore e tipologia di fabbisogno occupazionale, soprattutto in relazione alla ciclicità delle attività o delle produzioni. Un effetto chiave è dettato dalla stagionalità degli impieghi che mediamente incide per circa un 20% sul totale delle attivazioni contrattuali, ma registra picchi particolarmente elevati in alcuni settori. Tra tutti, il comparto turistico-alberghiero, il settore agricolo, ma anche l'industria alimentare, l'istruzione e altri ambiti ancora.¹⁵

Il diverso coinvolgimento di uomini e donne in questi comparti¹⁶, determina una maggiore o minore incidenza dei rapporti di lavoro a termine sul totale delle assunzioni. In un numero non trascurabile di casi, la ciclicità degli impieghi spesso associata con gli strumenti di sostegno al reddito rappresenta di fatto una continuità lavorativa per molti lavoratori.¹⁷ Nel caso delle donne, tali ricorrenze possono essere talvolta ricondotte ad una sorta di flessibilità lavorativa che consente di alternare periodi di occupazione a momenti da dedicare in toto alla gestione dei carichi familiari.

3.2 Gli ambiti lavorativi

Per comprendere meglio questi aspetti spostiamo l'attenzione dalle modalità occupazionali alle specificità settoriali e, in particolare, con riferimento a quanto accaduto nel corso dell'ultimo biennio, analizziamo l'evoluzione della domanda di lavoro per genere e settore occupazionale.

Seguendo la medesima logica di presentazione delle informazioni, iniziamo con l'osservare il trend rilevato in corrispondenza dei flussi delle assunzioni. In considerazione dei due principali macro-settori¹⁸ possiamo osservare:

- nel caso del comparto industriale, una significativa crescita delle attivazioni contrattuali nel 2021 dopo la perdita subita nel 2020. Soprattutto nel caso delle donne, questo rafforzamento è particolarmente consistente nella seconda parte dell'anno (arrivando, nel corso di dicembre, a segnare un +50% rispetto allo stesso mese del 2019);
- nel terziario, dopo l'importante riduzione nella prima parte dell'anno (sia nel 2020 che nel 2021), si è registrato un progressivo recupero/rafforzamento della domanda di lavoro. Nella seconda parte del 2021 il volume delle assunzioni ha superato i livelli del medesimo periodo del 2019, ma si è trattato di una crescita andata esaurendosi con la chiusura dell'anno.

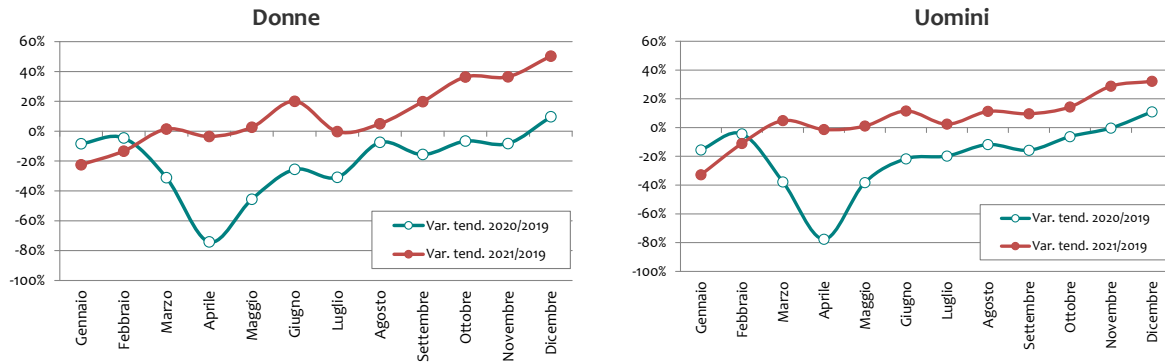
¹⁵ Cfr. Veneto Lavoro (2022), “I lavoratori stagionali. Caratteristiche strutturali e articolazione della domanda e dell'offerta di lavoro. Un esame dei flussi desunti dalle comunicazioni obbligatorie”, *Misure/107*, febbraio, www.venetolavoro.it

¹⁶ L'occupazione temporanea e/o stagionale è, ad esempio, in prevalenza maschile nel caso del settore agricolo e in prevalenza femminile nell'ambito dell'istruzione e della formazione.

¹⁷ Cfr., ad esempio, Veneto Lavoro (2021), “I disoccupati amministrativi dei Centri per l'impiego”, i *Tartufi*, n. 51, www.venetolavoro.it e, con specifico riferimento al comparto turistico, Fondazione Toniolo di Verona, Veneto Lavoro (2021), “Un futuro sospeso: il settore turistico veronese tra ripartenza e cambiamento. Un'indagine su occupazione, percorsi professionali e possibilità di valorizzazione delle risorse umane”, in <https://osservatorioturismoveneto.it>

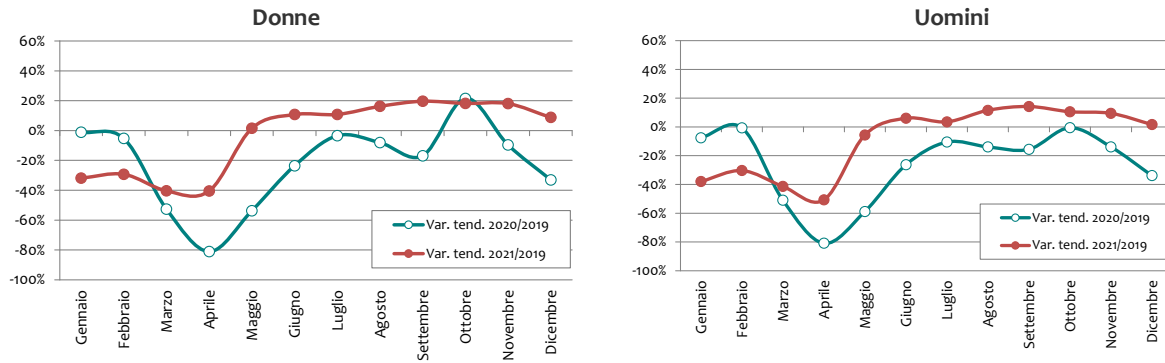
¹⁸ Tralasciamo l'agricoltura, come già osservato contraddistinta da una domanda di lavoro prevalentemente a termine e tipicamente maschile. Per una disamina delle tendenze occupazionali in questo settore si rinvia alle specifiche pubblicazioni di questa collana.

Graf. 17/18 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente* nel 2020 e 2021. Variazioni tendenziali % rispetto al 2019
INDUSTRIA



*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

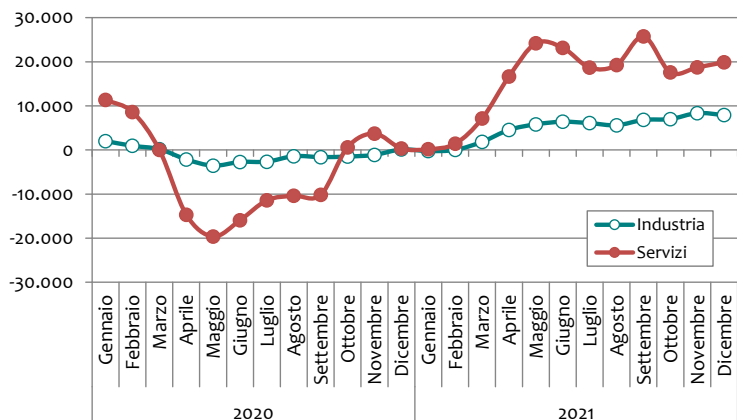
Graf. 19/20 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente* nel 2020 e 2021. Variazioni tendenziali % rispetto al 2019
TERZIARIO



*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

In termini di bilancio delle posizioni di lavoro, la dinamica delle assunzioni registrata per i due distinti ambiti occupazionali si è tradotta, per quanto riguarda il comparto industriale, in un progressivo rafforzamento dei livelli di crescita per le donne ed una ritrovata stabilità dei livelli di incremento per gli uomini (graf. 21). Nel terziario (graf. 22), dove pesano maggiormente le ricadute della pandemia nel mercato del lavoro, si registra un progressivo ripristino dei trend occupazionali. Nel caso delle donne, è più evidente un importante effetto rimbalzo.

Graf. 21 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* per settore - DONNE
Variazioni tendenziali a 12 mesi



*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

A fine periodo (pur con un leggero rallentamento), la variazione delle posizioni di lavoro dipendente è positiva, in entrambi i settori, sia per gli uomini che per le donne. Nel comparto industriale il saldo è di +7.900 unità tra le donne e +13mila tra gli uomini. Nel terziario, il bilancio di fine 2021 è positivo per circa 20mila unità nel caso delle donne e di poco più di 14mila unità tra gli uomini.

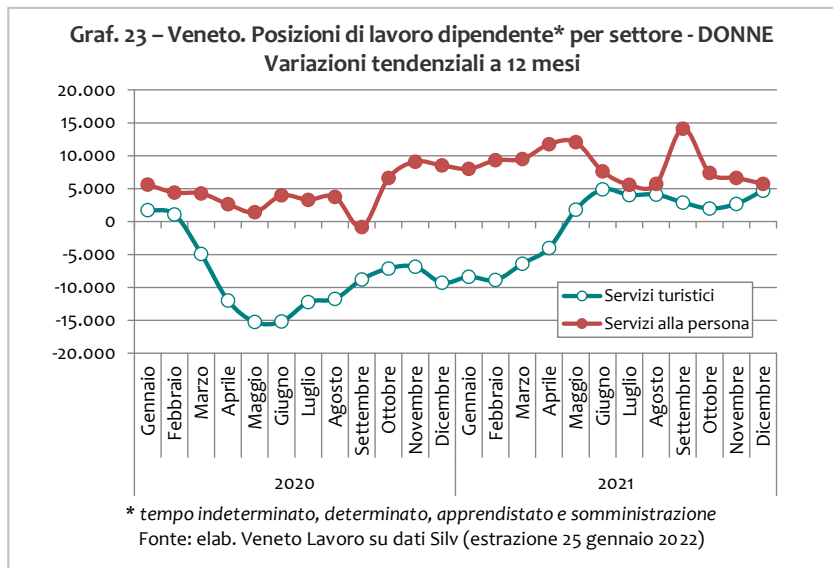
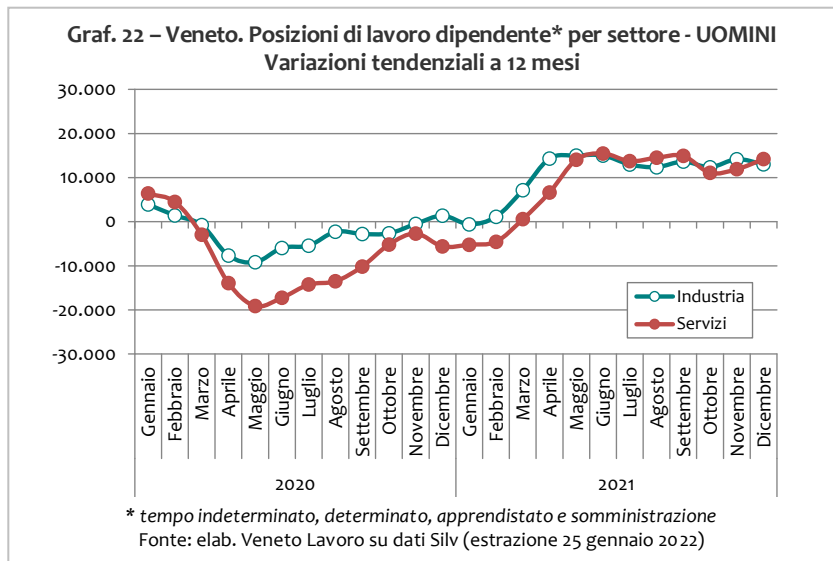
Il dettaglio di quanto successo per le donne nei due principali ambiti di inserimento occupazionale del terziario (graf. 23) permette di cogliere, da un lato, l'entità della perdita di posizioni di lavoro avvenuta nei servizi turistici, dall'altro, la crescita sostenuta invece registrata nei servizi alla persona (ambito nel quale rientrano sia il comparto sanitario che quello dell'istruzione/formazione). Su base annua, a fine 2021, si registrano circa 5.700 posizioni di lavoro in più nei servizi turistici; 4.700 nell'ambito dei servizi alla persona.

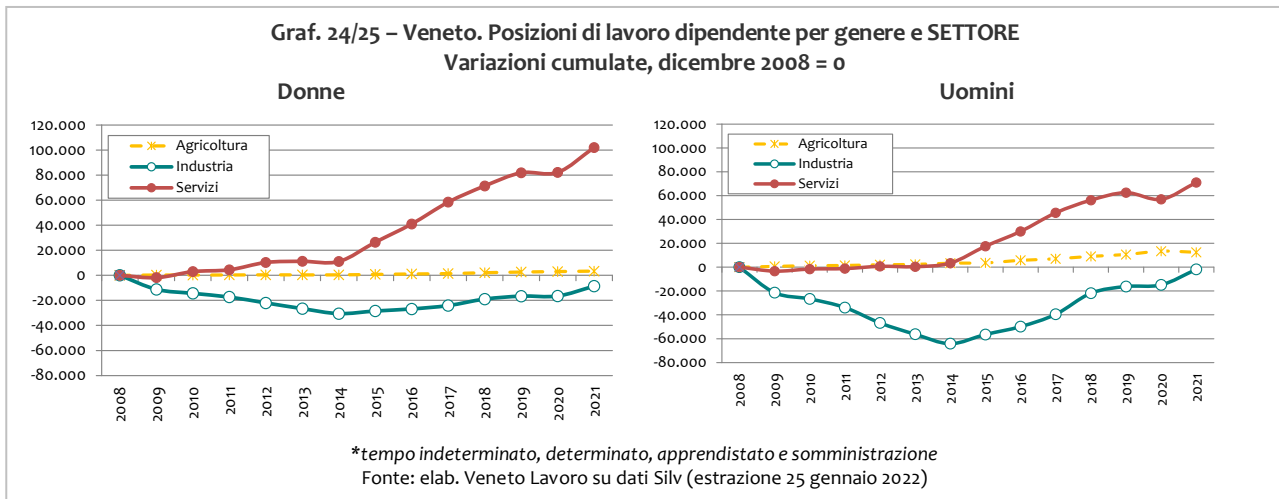
Ma – anche in questo caso – quale impatto ha avuto, nel medio/lungo periodo, quanto accaduto nel corso dell'ultimo biennio in relazione ai diversi comparti occupazionali?

Confermando una dinamica già in corso da diversi anni, anche i trend più recenti hanno di fatto rinsaldato l'espansione del lavoro dipendente nel settore terziario e sostenuto il recupero nel comparto industriale (graff. 24/25).

Nel caso delle donne è particolarmente evidente un balzo in avanti della crescita occupazionale nel terziario nel corso del 2021 (seguita al rallentamento del 2020); un progressivo recupero delle posizioni di lavoro nell'industria. Il bilancio complessivo per il terziario è di oltre 100mila posizioni di lavoro in più rispetto al 2008; per l'industria si è invece notevolmente ridotto il disavanzo ancora in essere, passando dalle -30mila posizioni di fine 2014 alle -8.600 di fine 2021. Il minore incremento registrato per gli uomini nel terziario è, invece, associato al quasi totale recupero delle (moltissime) posizioni di lavoro dipendenti perse con la Grande Crisi nel settore industriale.

Alla base di queste tendenze settoriali, è evidente come la domanda di lavoro continui a mantenersi ancora fortemente sbilanciata rispetto al genere: per la componente maschile proveniente ancora, soprattutto, dall'industria; per le donne, in buona parte dai servizi (fatto salvo un timido recupero nell'industria).





Il dettaglio dei saldi annuali registrati dal 2019 al 2021 consente di apprezzare, con riferimento ai singoli comparti occupazionali, gli ambiti nei quali si sono registrate le variazioni più significative (tab. 2).

Tab. 2 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* per genere e settore (2019-2021). Saldi occupazionali
Valori arrotondati alle 5 unità

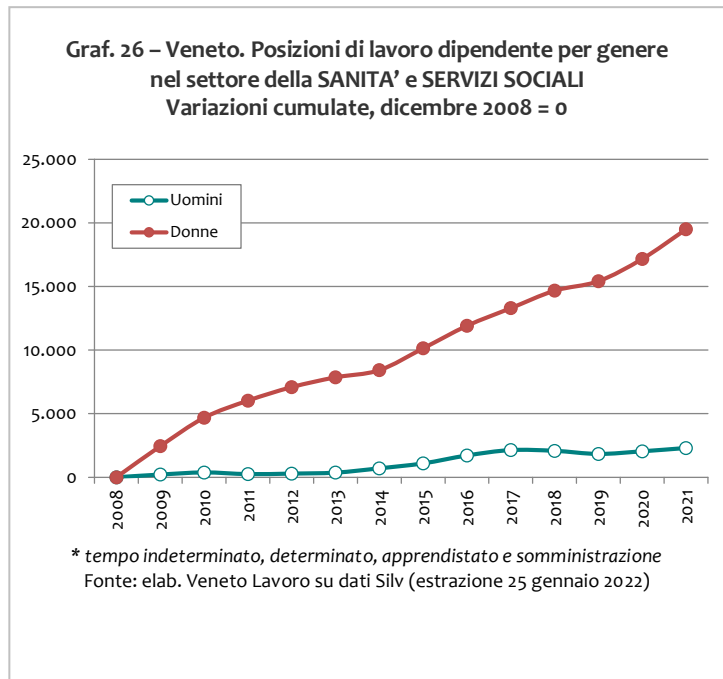
	2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Agricoltura	1.515	525	2.815	390	-965	365
Industria	5.640	2.375	1.360	95	13.005	7.905
Made in Italy	615	80	-95	-1.680	1.360	1.835
Metalmeccanico	1.990	1.330	-1.420	650	6.790	3.655
Altre industrie	295	385	45	415	1.415	1.220
Utilities	120	80	120	115	360	200
Costruzioni	2.625	500	2.715	595	3.075	995
Servizi	6.305	10.490	-5.610	325	14.195	19.880
Commercio dett.	365	240	-335	-2.170	1.010	2.725
Servizi turistici	1.470	1.890	-8.275	-9.290	5.055	4.705
Comm. ingrosso	1.015	530	50	120	1.100	1.275
Trasporti e magazz.	1.635	720	570	1.845	2.500	1.055
Terziario avanzato/Serv.finanziari	345	730	615	840	1.695	2.190
di cui:						
- Servizi informatici	920	595	755	465	935	625
- Attività professionali	175	220	420	610	1.120	1.455
Servizi alla persona	885	5.285	1.720	8.540	1.935	5.745
di cui:						
- Istruzione	1.185	3.895	2.310	7.620	1.160	2.425
- Sanità/servizi sociali	-245	745	205	1.750	260	2.330
Altri servizi	580	1.095	40	440	895	2.185
di cui:						
Servizi di pulizia	265	870	-135	730	410	1.150
Totale	13.460	13.390	-1.435	810	26.230	28.155

*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

In termini assoluti, i saldi positivi registrati per le donne nel 2021 nel settore industriale sono quasi interamente ascrivibili al comparto metalmeccanico e ad alcune realtà del manifatturiero locale. Nell'ambito del terziario, le maggiori variazioni positive interessano il comparto turistico ed il commercio nel suo insieme (dettaglio ed ingrosso). Nell'ambito dei servizi alla persona, sia il comparto dell'istruzione/formazione sia la sanità e i servizi sociali. Da segnalare, nel terziario avanzato il peculiare trend di crescita osservato per le attività professionali.

Il dettaglio di quanto successo a partire dal 2008 nell'ambito delle professioni socio-sanitarie (graf. 26) mostra in maniera eloquente il peculiare, crescente, coinvolgimento delle donne in questi ambiti lavorativi.

Le 20mila posizioni di lavoro in più (di cui circa 5mila nell'ultimo biennio) relative a profili professionali molto diversi interessano in particolar modo l'ambito ospedaliero e le strutture di assistenza, come quelle per anziani e disabili. Si tratta di medici e tecnici della salute, ma anche di addetti all'assistenza ed operatori socio-sanitari la cui domanda, nel corso degli anni, è aumentata in misura esponenziale, sia più di recente per effetto della pandemia, sia a causa del progressivo dispiegarsi delle tendenze demografiche con il graduale invecchiamento della popolazione e il dilatarsi delle coorti di popolazione in età avanzata.



3.3 Un focus sul lavoro domestico

Un particolare ambito di inserimento occupazionale per le donne, in particolar modo per la componente straniera, è rappresentato dal lavoro domestico (lavoro alle dipendenze delle famiglie e non delle aziende e per questo considerato a parte). Come già ampiamente osservato in diversi contesti, la dinamica occupazionale registrata nel corso del 2020, pressoché in controtendenza rispetto a quanto successo negli altri ambiti occupazionali, ha mostrato un incremento sia delle assunzioni che dei rapporti di lavoro in essere soprattutto nella prima parte dell'anno, in coincidenza con l'imposizione delle restrizioni alla libertà di movimento imposte per arginare il dilagare della pandemia. La crescita delle assunzioni e delle nuove posizioni di lavoro in essere si è protratta per tutta la seconda parte dell'anno, complice il progressivo dispiegarsi degli effetti del processo di regolarizzazione attivato per assicurare "l'accoglienza dei migranti e garantire la tutela della loro salute".

Tab. 3 – Veneto. Posizioni di lavoro domestico per cittadinanza. Assunzioni e saldi per trimestre (2019-2021)

Valori arrotondati alle 5 unità

		Assunzioni				Saldi			
		Italiani	Stranieri	Totale	% donne	Italiani	Stranieri	Totale	di cui: donne
2019	1° trim.	1.775	5.885	7.660	90%	205	350	555	515
	2° trim.	1.735	5.730	7.465	90%	185	385	570	545
	3° trim.	1.675	5.685	7.360	91%	-130	-280	-410	-425
	4° trim.	1.795	6.120	7.915	91%	245	550	795	715
2020	1° trim.	2.735	7.770	10.505	86%	1.000	2.060	3.060	2.265
	2° trim.	2.640	6.595	9.235	84%	675	1.405	2.080	1.205
	3° trim.	2.055	8.515	10.570	82%	-240	1.550	1.310	65
	4° trim.	2.335	9.860	12.195	76%	400	3.670	4.070	1.890
2021	1° trim.	2.700	6.880	9.580	87%	865	680	1.545	1.235
	2° trim.	1.890	7.190	9.080	84%	-330	400	70	-480
	3° trim.	1.850	7.290	9.140	84%	-540	-850	-1.390	-1.530
	4° trim.	1.930	7.220	9.150	86%	-230	-800	-1.030	-670

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

Questo processo di emersione, che ha interessato un numero non del tutto trascurabile di cittadini stranieri, ha consentito di portare alla luce diverse situazioni di lavoro sommerso, determinando una crescita (formale) dei rapporti di lavoro in buona parte del 2021. Solo nella seconda metà dell'anno i rapporti di lavoro domestico sono tornati a diminuire.

Quanto alle principali caratteristiche dei lavoratori impiegati in questo settore, il peso delle donne nel corso del 2021 è risultato, mediamente, pari all'85%; l'incidenza delle lavoratrici con cittadinanza non italiana è stata del 75%. Romania, Moldova ed Ucraina si confermano i principali paesi di provenienza di queste lavoratrici.

(Box) Sulle dimissioni delle donne...

A margine delle riflessioni relative alle dinamiche della domanda di lavoro e della complessiva variazione occupazione, vale la pena soffermarsi, seppur velocemente sul tema – di recente oggetto di attenzione – della particolare esplosione delle dimissioni tra i lavoratori.

Si tratta di un fenomeno alla cui base si possono collocare ragioni di diversa natura, ma che trova la principale spiegazione nel dispiegarsi della “normale” evoluzione della domanda associata alla ripartenza del mercato del lavoro dopo la stasi dovuta alla pandemia. In particolare è evidente come questo fenomeno si riconduca alla crescita delle transizioni (da un lavoro all'altro) generata dal riattivarsi della complessiva mobilità del mercato del lavoro. In altre parole, è “ragionevole supporre che, più spesso che in passato, i lavoratori abbiano rassegnato le dimissioni solo di fronte alla prospettiva di un nuovo impiego”; una prospettiva ancora marcatamente intra-settoriale e non ancora riconducibile a “significativi cambiamenti strutturali indotti dalla pandemia”.¹⁹

Le informazioni relative al Veneto relativamente alla dinamica delle dimissioni, evidenziano come l'incremento registrato nel corso del 2021 (particolarmente intenso nella seconda parte dell'anno) sia leggermente più marcato tra le donne che tra gli uomini (tab. 4).

Tab. 4 – Veneto. Dimissioni nel lavoro dipendente* per genere e trimestre (2019-2021) Valori arrotondati alle 5 unità

	Donne			Uomini			Var. % 2020/2019		Var. % 2021/2019	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	Donne	Uomini	Donne	Uomini
1° trim.	18.905	19.735	16.395	28.420	26.990	25.130	4%	-5%	-13%	-12%
2° trim.	21.485	12.370	22.900	30.225	15.025	32.440	-42%	-50%	7%	7%
3° trim.	22.305	19.270	26.645	29.010	24.475	34.455	-14%	-16%	19%	19%
4° trim.	20.525	18.130	28.080	26.685	23.775	35.555	-12%	-11%	37%	33%
Totale	83.220	69.505	94.020	114.340	90.265	127.580	-16%	-21%	13%	12%

*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

Osservando questa tendenza nel dettaglio, è evidente come l'incremento delle dimissioni nel caso delle donne sia riconducibile proprio ai settori nei quali è stata documentata una maggior dinamicità della domanda di lavoro ed una significativa crescita dei rapporti di lavoro in essere.²⁰ Una particolare dinamica di crescita delle dimissioni si registra nell'ambito dei servizi alla persona, soprattutto nel comparto della sanità/servizi sociali. È ipotizzabile, in questo caso, che la forte domanda generata dalla pandemia possa aver incentivato forme di transizione tra ambiti e comparti dello stesso settore, come ad esempio dal pubblico al privato o viceversa; oppure dall'ambito dell'assistenza a quello ospedaliero o viceversa.

Sicuramente, se in buona parte la decisione volontaria di concludere un rapporto di lavoro è dettata da specifiche logiche di scelta rispetto alle opportunità offerte²¹, è chiaro che nel caso delle donne (più che per gli uomini) nella scelta subentrano fattori legati alle specifiche necessità di conciliare i carichi di lavoro con i bisogni familiari. Non è un caso, infatti, che la crescita delle dimissioni tra le donne interessi tradizionalmente in misura particolarmente elevata le lavoratrici madri.²²

¹⁹ Basso G., De Philippis M., Depalo D., Lattanzio S., Viviano E. (2021), “Da un lavoro a un altro: le “grandi dimissioni” in Italia”, in *lavoce.info*, 10 dicembre

²⁰ Un elevato numero di dimissioni, peraltro in forte crescita rispetto al 2019, si registra anche nel lavoro domestico.

²¹ Ricordiamo, a questo proposito, la particolare dinamica documentata nel caso di alcune professioni tecniche, scarsamente disponibili e particolarmente appetibili per le aziende. La mobilità volontaria per questi profili professionali risulta essere particolarmente elevata.

²² In questo si vedano ad esempio i dati diffusi dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro relativamente alla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (art. 55 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151) www.ispettorato.gov.it

4. ... quali nuove opportunità per le donne?

Al di là delle tendenze settoriali, che vedono le donne ancora fortemente legate all'ambito dei servizi, e delle specificità contrattuali, con una ancora elevata presenza di posizioni di lavoro a tempo parziale, le dinamiche recenti nel mercato del lavoro osservate in relazione alla qualifica professionale consentono qualche ottimistica osservazione in relazione alla composizione di genere dell'occupazione (tab. 5).

La recente domanda di lavoro e la crescita delle posizioni di lavoro dipendente che ne è conseguita sembra infatti aver spinto in avanti anche l'impiego di donne in ambiti e con profili tradizionalmente a bassa partecipazione femminile. Questo è particolarmente evidente nel settore industriale: qui si registrano, infatti, saldi positivi (soprattutto nel 2021) per tutti i profili professionali (unica eccezione sono le figure dirigenziali in calo sia tra gli uomini che le donne), in particolar modo tra le professioni tecniche e impiegatizie. Anche nel comparto industriale, si rafforza (seppur lentamente) l'impiego di donne nelle mansioni specializzate legate alla produzione e alla gestione aziendale, all'informatica e all'ingegneria. Tra le figure impiegatizie crescono le funzioni amministrative nei diversi ambiti aziendali.

Nel terziario si rafforzano le elevate specializzazioni nel mondo dell'istruzione/formazione, ma anche le specializzazioni tecnico scientifiche. Nel comparto sanitario è peculiare, nel caso delle donne, la crescita dei profili medici e dei tecnici sanitari.

Tab. 5 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* per genere, settore e qualifica professionale (2019-2021). Saldi occupazionali
Valori arrotondati alle 5 unità

	Industria			Servizi		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Donne						
Dirigenti	-5	-25	-5	-60	-20	-45
Professioni intellettuali	195	145	280	3.350	4.885	3.210
Professioni tecniche	680	45	1.025	875	845	1.760
Impiegati	1.355	540	1.765	2.105	1.300	4.575
Professioni qualif. dei servizi	0	-460	225	1.945	-8.965	7.070
Operai specializzati	-15	-1.000	1.140	-15	-235	610
Conduttori e operai semi-spec.	480	495	1.910	305	125	200
Professioni non qualificate	-315	350	1.570	1.985	2.420	2.510
Totale	2.380	95	7.910	10.490	350	19.895
Uomini						
Dirigenti	-120	-130	-75	-130	-230	-165
Professioni intellettuali	505	245	600	1.420	1.095	1.940
Professioni tecniche	710	160	1.505	720	45	915
Impiegati	335	-85	780	340	375	2.290
Professioni qualif. dei servizi	40	-65	130	1.100	-6.675	4.810
Operai specializzati	1.725	-815	3.445	850	75	375
Conduttori e operai semi-spec.	2.510	715	3.010	1.040	-290	1.565
Professioni non qualificate	-55	1.340	3.605	970	0	2.475
Totale	5.650	1.360	13.005	6.305	-5.605	14.205

*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

Anche in Veneto, dunque, è confermata la crescita (lenta ed ancora molto contenuta) delle donne nelle professioni ad alta specializzazione. Questo fenomeno – sicuramente sospinto dalla pandemia, dai processi di cambiamento in corso e dalle dinamiche demografiche – potrebbe avere effetti significativi anche nella riduzione del divario retributivo e potrebbe portare una diversa valorizzazione delle donne in campo lavorativo.

Sicuramente, per quanto riguarda i livelli di partecipazione, il divario occupazionale di genere sembra ridursi al crescere del livello di istruzione.²³ Purtroppo però, come documentato da diversi approfondimenti,²⁴ risulta essere ancora elevato il *gap* dal punto di vista retributivo e relativamente alle possibilità di carriera.

Tale divario è il prodotto di diversi fattori tra loro strettamente interconnessi e deve essere ricondotto alle stesse caratteristiche dalla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Al momento, come già anticipato in apertura di questo report, per le donne sono ancora pressanti i condizionamenti dettati dal reciproco vincolarsi di opportunità settoriali e modalità di impiego; fattori che, di fatto, influenzano ancora in maniera rilevante le possibilità di inserirsi, e ancor più di permanere, nel mercato del lavoro.

²³ Cfr. Istat (2021), “Ritorni occupazionali dell’istruzione | Anno 2020”, Statistiche report, 23 dicembre, www.istat.it

²⁴ Per il contesto nazionale si vadano, ad esempio, Almalaurea (2022), “Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali. Rapporto 2022”, www.almalaurea.it; Inapp (2021), “Gender Policies Report 2021”, <https://oa.inapp.org>; Ministero dell’Economia e delle Finanze (2021), “Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle”, www.rgs.mef.gov.it