



VENETO LAVORO



REGIONE DEL VENETO

.....
Pari opportunità
donna uomo

commissione regionale

IL LAVORO DELLE DONNE IN TEMPO DI CRISI NELLA REGIONE VENETO



VENETO LAVORO



REGIONE DEL VENETO

*Pariopportunità
donna uomo*

commissione regionale

IL LAVORO DELLE DONNE IN TEMPO DI CRISI NELLA REGIONE VENETO

a cura di **Veneto Lavoro**
giugno 2012

SOMMARIO

INTRODUZIONE	5
--------------------	---

PARTE PRIMA

L'IMPATTO OCCUPAZIONALE DELLA CRISI ECONOMICA:

LE COORDINATE GENERALI	6
------------------------------	---

1. Il mercato del lavoro femminile	9
1.1 La situazione europea: una crisi dell'occupazione industriale e prevalentemente maschile	9
1.2 L'Italia e il Veneto: le principali connotazioni dei rispettivi mercati del lavoro	10
2. Una lettura di genere degli effetti della crisi sull'occupazione dipendente	15
2.1 La dinamica delle assunzioni: il complessivo irrigidimento del mercato del lavoro	16
2.2 Un bilancio dell'occupazione dipendente	19
2.3 I dintorni del lavoro dipendente	23
3. Disoccupati e disponibilità al lavoro	27
4. Il ricorso agli ammortizzatori sociali	30

PARTE SECONDA

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE (INIZIALE E PER DISOCCUPATI)

IN VENETO.....	36
----------------	----

1. La formazione iniziale.....	36
2. La formazione per disoccupati	41

PARTE TERZA

I PERCORSI SI FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE NELLE OPINIONI

DEGLI ATTORI REGIONALI	46
------------------------------	----

INTRODUZIONE

Dopo quasi due decenni di crescita continua, il mercato del lavoro veneto, come quello di gran parte delle economie sviluppate, ha conosciuto una significativa flessione dell'occupazione a seguito della crisi economica internazionale iniziata nella seconda metà del 2008.

Inizialmente la crisi ha colpito principalmente il comparto manifatturiero, più esposto alla concorrenza mondiale, e coinvolto maggiormente specifiche componenti delle forze di lavoro: quella maschile e in genere quella più mobile sul mercato occupazionale, quali i giovani e gli immigrati; successivamente ha dispiegato i suoi effetti sull'intero sistema economico e occupazionale, deprimendo la domanda di lavoro e riducendo le chance di ingresso o reingresso nell'occupazione. Inoltre, la capacità di tenuta del sistema produttivo e occupazionale, garantita dal consistente ricorso agli ammortizzatori sociali ordinari e a quelli specificatamente messi a punto a livello nazionale e regionale, rischia progressivamente di venir meno con il perdurare della congiuntura sfavorevole, comportando un ulteriore aumento delle difficoltà per le fasce più deboli del mercato del lavoro, tra le quali rientra parte della componente femminile che paga tradizionalmente costi elevati nei momenti di contrazione occupazionale.

In un momento ancora così difficile è opportuno qualificare percorsi e servizi al fine di meglio rispondere alle esigenze dei target in difficoltà, come nel caso di lavoratrici a minore professionalità e scolarizzazione, di quelle occupate in attività più precarie e in aziende poco strutturate.

Il progetto ha inteso, con un'ottica di genere dichiarata, valutare la situazione che è venuta a realizzarsi in Veneto a seguito di tre anni di congiuntura pesantemente negativa e sondare quali possano essere i percorsi da seguire per massimizzare gli effetti positivi delle reti esistenti in termini di attività di formazione e placement. Il lavoro si è articolato in:

- a. una prima parte ricognitiva atta a ricostruire il quadro quantitativo e qualitativo delle recenti dinamiche occupazionali attraverso l'utilizzo delle fonti statistiche ufficiali (Rfl) si propone un'analisi dinamica dei livelli di partecipazione e dei principali indicatori sintetici dell'occupazione e della disoccupazione, degli effetti di scoraggiamento dell'offerta indotti dalla crisi, delle caratteristiche dell'occupazione e delle occupate, misurando l'eventuale selettività dei processi di espulsione tanto in termini di caratteristiche individuali che settoriali e professionali. Queste informazioni sono state poi integrate con il ricorso alla fonte amministrativa del Silv che ha consentito da un lato di completare e aggiornare il quadro occupazionale e della disoccupazione a livello regionale e dall'altro di rispondere alle esigenze conoscitive che riguardano l'impiego di alcuni ammortizzatori sociali (la mobilità e la cassa integrazione in deroga).
- b. una seconda volta a cogliere quale ruolo positivo possa aver giocato e giocare la formazione nel ridurre il rischio di disoccupazione e nel fornire uno strumento per una più rapida ricollocazione lavorativa. A partire dagli interventi attuati dalla Regione in campo formativo si è condotta una ricognizione delle informazioni disponibili al fine di consentire una lettura di genere di quelli che possono essere considerati percorsi di successo e quindi individuare l'eventuale esistenza di percorsi specificamente finalizzati a promuovere, incrementare e non disperdere professionalità e competenze femminili. Attraverso la disponibilità delle informazioni organizzate dalla Direzione formazione della Regione, si è cercato di valutare quali siano gli indirizzi a prevalente frequenza femminile e quali di essi presentino esiti occupazionali migliori tanto in termini di tempi di attesa che di qualità dell'inserimento lavorativo.
- c. una terza fase di ricognizione sul campo ha tentato di valutare, attraverso la raccolta delle opinioni di alcuni testimoni privilegiati, quale effetto sinergico possano giocare gli attori sociali nel fare interagire le reti già presenti sul territorio per veicolare la domanda di lavoro ed evitare la dispersione dei patrimoni professionali posseduti dalle donne.

PARTE PRIMA

L'IMPATTO OCCUPAZIONALE DELLA CRISI ECONOMICA: LE COORDINATE GENERALI

Dopo la forte contrazione registrata tra il 2008 e il 2009, l'economia veneta ha mostrato nel 2010 qualche modesto segnale di reazione che si è protratto anche nel corso del primo semestre del 2011. A quel punto la breve, accennata, più che altro sperata ripresa è sembrata dissolversi: le imprese hanno ripreso a perdere personale, molte di esse hanno visto esaurirsi la possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali, la congiuntura internazionale ha messo in luce numerosissimi punti di debolezza che nessun intervento macro-economico è riuscito finora a sanare.

È per questo che non è possibile parlare né di un ritorno ai livelli produttivi del periodo pre-crisi né di una consistente ripresa dei livelli occupazionali. Sotto quest'ultimo aspetto, sinteticamente, potremmo dire che, nonostante l'ampio ricorso agli strumenti ordinari e straordinari messi in campo per fronteggiare la congiuntura sfavorevole, la crisi diluisce i suoi effetti occupazionali negativi spalmandoli in un arco temporale più lungo, ma questo non impedisce una perdita di posti di lavoro rilevante e la scomparsa di numerose realtà produttive non sempre di modesta dimensione.

L'effetto della crisi sui mercati nazionali del lavoro è stato molto consistente e tende a protrarsi nel tempo un po' ovunque. La caduta occupazionale ha colpito in modo particolare la componente giovanile e nel nostro Paese, dove essa si è caratterizzata soprattutto per la connotazione manifatturiera (almeno nella sua fase iniziale, ma anche nell'ultimo anno), ha penalizzato in particolare i maschi e gli immigrati. Le donne non sono uscite indenni dalla contrazione occupazionale, ma questa volta non si sono dimostrate essere l'anello più debole della catena produttiva e non sono state espulse per prime e selettivamente.

Il quadro tracciato dall'indagine sulle forze lavoro dell'Istat delinea una sostanziale stabilità del numero medio annuo di occupati, che nel 2011 si è attestata circa sugli stessi livelli del 2010 (2,134 ml), con una leggera contrazione rispetto al 2008. In questo contesto, il perdurare della congiuntura economica sfavorevole ha influito sulle tendenze sottostanti tali dinamiche aggregate. Le strategie di gestione della manodopera risentono della difficoltà delle imprese ad assumere un orizzonte di medio periodo e si ripercuotono sulle scelte contrattuali che si concretizzano in una ripresa dei contratti a termine e nel ricorso al lavoro somministrato, mentre la diminuzione dei rapporti di lavoro più stabili (in primo luogo dei contratti a tempo indeterminato) prosegue in maniera graduale ma continua. Ciò accade per effetto della crescita dei licenziamenti, del ridotto turnover del personale in uscita (pensionati) e per la minore propensione alla mobilità individuale, fenomeni che rendono il mercato del lavoro più rigido per la componente stabile e meglio garantita, mentre aumentano la flessibilità e la temporaneità delle occasioni di impiego per la parte mobile. Infatti, per fronteggiare la crisi e contrastare la caduta occupazionale la maggioranza dei paesi europei ha messo in campo interventi che tendono a privilegiare coloro che lavorano da più tempo e che quindi godono di maggiori tutele e stabilità, finendo così per peggiorare ulteriormente le condizioni delle componenti più deboli e meno garantite. Un sistema di welfare come quello italiano, molto lavoristico, ma non universalistico, articolato ma non paritario nel fornire protezione, è emblematico di questo reale rischio di discriminazione. La riforma del lavoro, ancora non diventata legge, si pone come obiettivo proprio quello di allargare l'ambito delle tutele, di offrire maggiori possibilità di ingresso e di non penalizzare gli outsider. Mancano nel ridisegno alcuni capisaldi fondamentali (il reddito di ultima istanza, un salario minimo orario, la gradualità nella cessazione delle integrazioni al reddito in caso di occupazione precaria, ecc.), ma almeno si è iniziato ad operare fattivamente.

Tab. 1 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente*.
Saldi per genere, cittadinanza, provincia, settore e contratto (val. in migliaia)

	Donne				Uomini			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Totale	9.544	-15.425	-1.355	-5.558	1.476	-28.788	-7.115	-9.929
Cittadinanza								
Italiani	7.257	-14.672	-2.438	-6.666	528	-22.643	-8.483	-9.650
Stranieri	2.287	-753	1.083	1.108	948	-6.145	1.368	-279
Province								
Belluno	-349	-673	-20	-341	-618	-1.173	-215	-837
Padova	2.961	-2.942	441	-663	1.399	-5.570	-715	-807
Rovigo	655	-951	-93	-259	-353	-1.529	-98	-593
Treviso	37	-3.539	-500	-1.327	-893	-5.783	-2.216	-2.280
Venezia	2.336	-1.211	-449	-822	-126	-4.549	-1.616	-2.423
Verona	3.398	-2.439	166	-1.132	2.136	-4.672	-448	-1.615
Vicenza	506	-3.670	-900	-1.014	-69	-5.512	-1.807	-1.374
Settore								
Agricoltura	-257	49	-26	-3	-29	62	319	59
Ind. estrattive	-1	-11	-5	-13	-115	-77	-54	-99
Ind. made in Italy	-5.607	-6.949	-2.904	-3.266	-2.426	-4.242	-1.732	-2.709
Ind. metalmeccanica	-928	-3.245	-603	-602	932	-11.509	-2.289	-1.195
Altre industrie	-500	-934	-223	-577	-852	-1.912	-502	-732
Utilities	185	27	85	112	415	25	161	105
Costruzioni	203	-359	-104	-81	-2.793	-5.780	-2.731	-4.704
Totale industria	-6.648	-11.471	-3.754	-4.427	-4.839	-23.495	-7.147	-9.334
Comm.- tempo libero	1.161	-3.569	-1.143	-2.499	276	-1.391	256	-401
Ingresso e logistica	1.987	-1.774	-177	130	2.728	-3.460	-304	-193
Servizi finanziari	868	-6	79	6	149	-347	-47	-120
Terziario avanzato	1.193	-329	110	454	1.538	-350	236	20
Servizi alla persona	9.930	1.526	2.761	57	981	-142	-560	-677
Altri servizi	1.310	149	795	724	672	335	132	717
Totale servizi	16.449	-4.003	2.425	-1.128	6.344	-5.355	-287	-654
Tipologia contrattuale								
Cti	13.351	-4.149	89	5.674	6.428	-16.872	-11.654	-1.529
Cap	1.811	-3.372	-2.769	-3.052	1.437	-5.420	-3.060	-2.580
Ctd	-3.687	-8.053	732	-5.814	-3.928	-6.368	6.002	-2.703
Som	-1.931	149	593	-2.366	-2.461	-128	1.597	-3.117

* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2012)

I dati amministrativi più recenti a disposizione al momento della chiusura di questo Rapporto¹ mostrano come alla fine del 2011, in Veneto i posti di lavoro dipendente (posizioni di lavoro) siano ulteriormente calati di almeno 15mila unità. La contrazione occupazionale - almeno per quanto riguarda il numero di rapporti di lavoro attivi - iniziata nell'estate del 2008 risulta quindi non essersi al momento ancora esaurita. La perdita complessiva dovuta alla crisi può essere calcolata attorno alle 80-85mila posizioni lavorative la quota che interessa le donne è pari al 33% decisamente più modesta di quanto sia il peso sul totale degli occupati (42%).

Questo trend generale trova riscontro in tutte le realtà provinciali, in quelle che nei trimestri precedenti avevano maggiormente "pagato" a causa della loro spiccata vocazione industriale (Treviso, Vicenza), come quelle più marcatamente terziarie (Venezia, Verona). I comparti del manifatturiero e delle costruzioni sono stati quelli maggiormente interessati dalle crisi aziendali e dalle riduzioni degli organici. Tra i comparti del terziario, i servizi maggiormente rivolti alle imprese (logistica, ingrosso)

1. L'intero Rapporto è stato chiuso nel settembre del 2011, ma ad aprile 2012 sono state stese alcune note di aggiornamento che sono contenute nel presente capitolo "L'impatto occupazionale della crisi economica: le coordinate generali". Per una completa analisi congiunturale si vedano Veneto Lavoro (febbraio 2012), *La Bussola. Il mercato del lavoro veneto nel 2011: primo bilancio con i dati amministrativi*, e Veneto Lavoro (aprile 2012), *La Bussola. Il mercato del lavoro veneto nel quarto trimestre 2011: i dati Istat-Rtfl*, www.venetolavoro.it

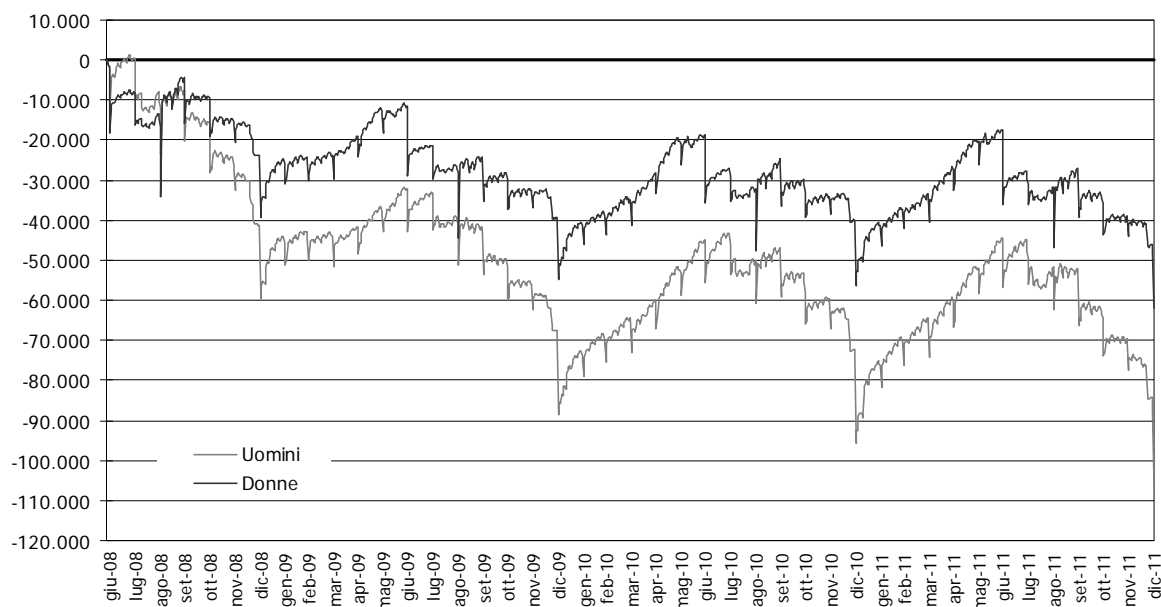
hanno evidenziato trend analoghi a quelli dei settori industriali, anche se con contrazioni occupazionali comunque molto meno intense. Sempre in crescita risultano la sanità e i servizi di vigilanza, a testimonianza della rilevanza assegnata ai bisogni di salute e sicurezza. Tra i comparti del terziario in contrazione continua risulta solo la Pubblica Amministrazione, ormai impossibilitata a svolgere, su questo versante, un ruolo anticiclico.

Se nella prima fase della crisi la riduzione ha riguardato i rapporti a termine; successivamente sono state ridotte le posizioni a tempo indeterminato (cti). Nell'ultimo anno il bilancio è positivo solo per questi ultimi grazie al permanere su livelli elevati del numero delle trasformazioni da tempo determinato (ctd) e da apprendistato (cap). I bilanci degli altri contratti sono negativi con particolare peso del tempo determinato. A partire dal 2009 i Cti si sono ridotti di 28mila.

Il differenziale di caduta occupazionale rispetto al genere è ben documentato nei graf. 1 e 2. Dal primo si evince il complesso delle perdite di posizioni lavorative dipendenti a partire dal punto massimo raggiunto nel giugno 2008, con la diversa profondità di caduta delle due curve ed anche con la diversa distanza dal punto iniziale che si è andata determinando a tutt'oggi (-46mila unità tra i maschi e -22mila tra le femmine). Dal secondo esce evidenziata, ancora una volta, la diversità di impatto della crisi in funzione del genere dei lavoratori come pure l'attuale la ripresa della contrazione dopo una fase di stallo occupazionale che sembrava segnalare – almeno così ci si augurava – il raggiungimento del punto di massima profondità della caduta, tendenza che anche in questo caso sembra essere condivisa tra maschi e femmine.

Sul fronte delle difficoltà delle imprese, pur in attenuazione si sono ancora succedute molto numerose le aperture di crisi, si è ridotta, pur rimanendo su livelli assolutamente elevati, la domanda di sospensioni e di ricorso alla cassa integrazione. Sul versante della disoccupazione, sono restati costanti – rispetto al 2010 – le dichiarazioni di disponibilità rilasciate ai Centri per l'impiego. Sono invece aumentati anche i lavoratori percettori di indennità di disoccupazione (saliti quasi a 78mila di cui il 56% donne) nonché i nuovi entrati nelle liste di mobilità che percepiscono l'indennità (circa 12mila lavoratori di cui il 37% donne). È evidente che senza recupero dei livelli occupazionali non ci può essere compressione della disoccupazione.

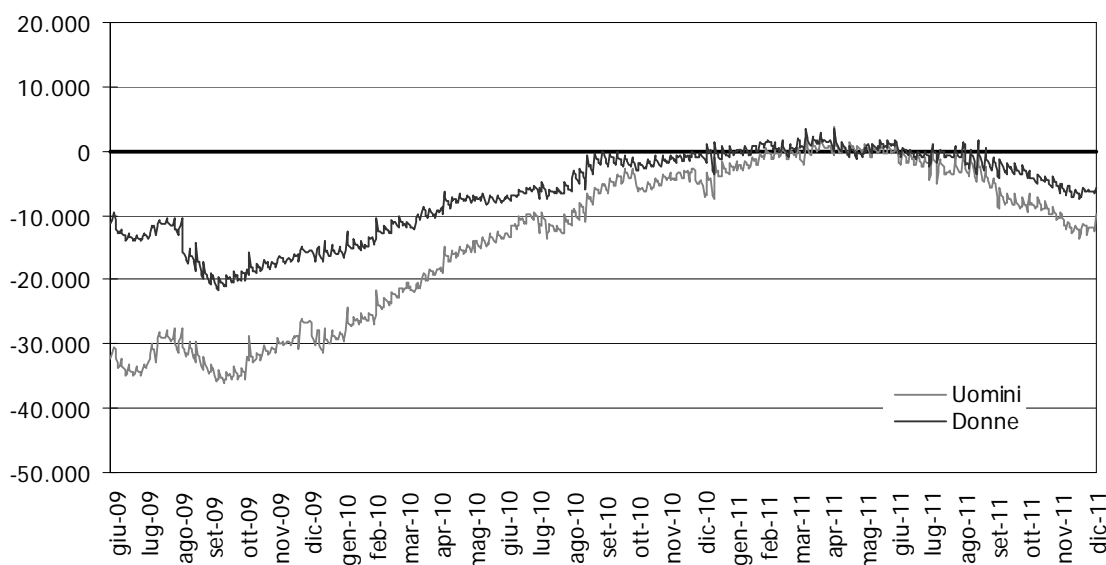
Graf. 1 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente*.
Variazioni cumulate rispetto al 26 giugno 2008. Dati giornalieri per uomini e donne



* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2012)

Graf. 2 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente*.
Variazioni tendenziali a 12 mesi. Dati giornalieri per uomini e donne



* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2012)

Questo rapporto ha l'obiettivo di documentare la presenza di eventuali penalizzazioni per la componente femminile, analizzando in un'ottica di genere l'andamento dei principali indicatori del mercato del lavoro nel triennio 2008-2010, l'impatto dei differenti strumenti messi in campo per fronteggiare le difficoltà e gli esiti dei percorsi di formazione (iniziale e per disoccupati). Dopo aver brevemente ricostruito il contesto generale in Europa, Italia e Veneto attraverso l'utilizzo dei dati Istat, nella seconda parte verrà proposto un esame più dettagliato delle dinamiche occupazionali delle donne in Veneto attraverso il ricorso ai dati Silv con riferimento pressoché esclusivo al lavoro dipendente.

1. Il mercato del lavoro femminile

1.1 La situazione europea: una crisi dell'occupazione industriale e prevalentemente maschile

La sintetica ricostruzione degli andamenti nel mercato del lavoro dei principali Paesi europei (tab. 2) mette in risalto la portata globale della più "grave crisi" del dopoguerra. L'effetto della recessione sui mercati nazionali del lavoro è stato consistente e tende a protrarsi nel tempo, mentre i recenti segnali non mostrano una inversione di tendenza significativa. La caduta occupazionale ha ovunque prevalentemente penalizzato la componente maschile: tra il 2007 ed il 2010 l'area dell'Europa a 15 ha visto una flessione del 3,7% dei maschi rispetto ad una modestissima crescita dello 0,1% delle donne; in Spagna il calo dei primi è stato del 15% contro il -3,3 delle seconde; in Irlanda i valori sono pari rispettivamente al -20% ed al -8,1%; in Italia -3,3% rispetto al +0,8%. Mentre i maschi occupati in Europa si sono ridotti di 2,8milioni, le donne occupate sono cresciute di 89mila unità.

Questa caduta occupazionale sembra oggi temporaneamente stabilizzarsi, con una (seppur leggera) variazione tendenziale positiva per l'Italia del 2010 sul 2009, una crescita modestissima dello 0,1% (tra il 2009 ed il 2008 tale variazione era stata dello -1,8%) in un quadro europeo che complessivamente registra invece una flessione dello 0,4%, con unici altri valori positivi registrati da Francia (0,75) e Gran Bretagna (0,6%).

Tab. 2 – Occupati e variazioni occupazionali in alcuni Paesi europei.
Quarto trimestre di ciascun anno

	Occupati al quarto trimestre (000)				Variazione tendenziale %			
	2007	2008	2009	2010	2008/07	2009/08	2010/09	2010/07
Totale								
Euro area (15 Paesi)	141.255	141.673	139.031	138.442	0,3%	-1,9%	-0,4%	-2,0%
Italia	23.326	23.349	22.922	22.935	0,1%	-1,8%	0,1%	-1,7%
Francia	25.716	25.860	25.503	25.685	0,6%	-1,4%	0,7%	-0,1%
Germania	38.690	39.359	39.338	39.103	1,7%	-0,1%	-0,6%	1,1%
Spagna	20.477	19.857	18.646	18.408	-3,0%	-6,1%	-1,3%	-10,1%
Gran Bretagna	29.383	29.341	28.929	29.104	-0,1%	-1,4%	0,6%	-1,0%
Portogallo	5.188	5.176	5.024	4.949	-0,2%	-3,0%	-1,5%	-4,6%
Irlanda	2.139	2.045	1.875	1.823	-4,4%	-8,3%	-2,7%	-14,8%
Grecia	4.519	4.554	4.477	4.299	0,8%	-1,7%	-4,0%	-4,9%
Donne								
Euro area (15 Paesi)	62.277	63.076	62.598	62.366	1,3%	-0,8%	-0,4%	0,1%
Italia	9.250	9.361	9.207	9.320	1,2%	-1,7%	1,2%	0,8%
Francia	12.145	12.190	12.116	12.141	0,4%	-0,6%	0,2%	0,0%
Germania	17.698	18.126	18.281	18.024	2,4%	0,9%	-1,4%	1,8%
Spagna	8.480	8.516	8.205	8.199	0,4%	-3,7%	-0,1%	-3,3%
Gran Bretagna	13.509	13.532	13.535	13.469	0,2%	0,0%	-0,5%	-0,3%
Portogallo	2.387	2.392	2.361	2.311	0,2%	-1,3%	-2,1%	-3,2%
Irlanda	925	905	868	850	-2,1%	-4,1%	-2,1%	-8,1%
Grecia	1.755	1.790	1.782	1.728	2,0%	-0,4%	-3,0%	-1,5%

Fonte: ns elab. su dati Eurostat, 18 aprile 2011

L'andamento dell'occupazione femminile è ancora migliore e registra una crescita pari all'1,2% (contro il -0,4% dell'area euro); l'Italia si differenzia in maniera significativa dalle performance negative degli altri paesi "mediterranei" come la Spagna (-0,1%), il Portogallo (-2,1%) e la Grecia (-3,0%), ma anche dagli altri fra i quali solo la Francia marca un segno positivo (+0,2%).

Sono tutti segnali concordanti rispetto a quanto precedentemente enunciato, con l'identificazione dei comparti manifatturieri come le aree di particolare criticità - molto penalizzati dalla contrazione della domanda globale e particolarmente laddove predominava un orientamento all'esportazione, com'è il caso del Veneto -, dove più alto è stato il costo da pagare in termini di contrazione degli addetti e, di conseguenza, vista la natura della composizione della forza lavoro, con il marcato arretramento dei maschi² ed una sostanziale tenuta delle femmine.

1.2 L'Italia e il Veneto: le principali connotazioni dei rispettivi mercati del lavoro

Prima di passare ad analizzare più in dettaglio direzioni, intensità e selettività della crisi è utile fornire un quadro di sfondo sulla struttura occupazionale italiana e veneta in un'ottica di genere.

La rilevazione dell'Istat sulle forze di lavoro consente di confrontare i dati relativi al Veneto e all'Italia negli ultimi quattro anni (tab. 3). In Veneto nel 2010 la popolazione femminile, che rappresenta il 50,9% dei residenti totali (contro il 51,4% a livello nazionale), annovera 856mila occupate, il 40,6% dell'occupazione complessiva a livello regionale e il 45% di quella dipendente (725mila); valori in linea con le percentuali nazionali (graf. 3).

2. Una netta predominanza femminile è caratteristica del settore moda (Tac: tessile, abbigliamento, calzature) che già negli ultimi decenni aveva conosciuto un sostanzioso "dimagrimento". Durante questa crisi ha registrato un ulteriore riduzione, ma non tale da bilanciare le perdite maschili fatte segnare dal metalmeccanico, dal legno-mobilia, per non parlare delle costruzioni.

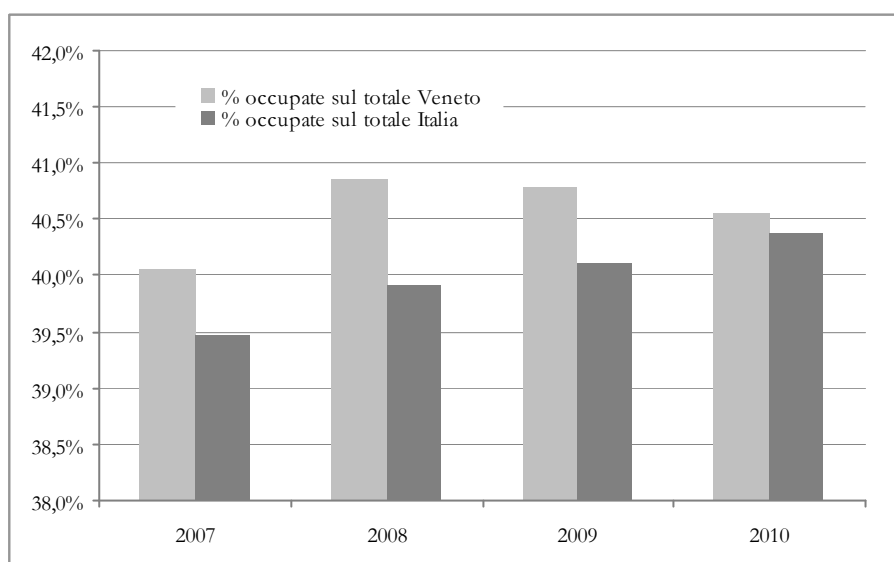
**Tab. 3 – Popolazione femminile secondo la condizione nel mercato del lavoro.
Valori assoluti e incidenza %, Veneto e Italia. Anni 2007-2010**

	Veneto				Italia			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Popolazione femminile	2.412	2.441	2.467	2.483	30.251	30.488	30.705	30.871
Occupate	849	882	861	856	9.165	9.341	9.236	9.238
- dipendenti	702	757	743	725	7.333	7.537	7.529	7.528
- indipendenti	147	126	119	132	1.832	1.804	1.707	1.710
Persone in cerca di occupazione	47	48	59	70	784	872	945	989
Inattive	1.516	1.510	1.547	1.557	20.303	20.275	20.525	20.644
Quota sul totale								
Popolazione totale	50,9%	50,9%	50,9%	50,9%	51,4%	51,4%	51,4%	51,4%
Occupate	40,1%	40,9%	40,8%	40,6%	39,5%	39,9%	40,1%	40,4%
- dipendenti	44,1%	45,3%	44,9%	45,0%	42,7%	43,2%	43,6%	44,0%
- indipendenti	28,0%	25,7%	25,9%	26,2%	30,3%	30,3%	29,7%	29,7%
Persone in cerca di occupazione	63,9%	61,3%	56,1%	54,0%	52,0%	51,5%	48,6%	47,0%
Inattive	59,5%	59,0%	58,8%	59,1%	59,4%	59,2%	59,0%	58,9%

Fonte: ns. elab. su dati Istat-Rfl

Si tratta quindi in larga misura di lavoratrici dipendenti, con la presenza di una componente autonoma che, seppur minoritaria, presenta valori non trascurabili anche se molto inferiori come peso complessivo. Conducendo l'analisi in maniera longitudinale si rileva inoltre una crescita del lavoro indipendente proprio nel corso della crisi. È un dato che non trova riscontro in altre fonti che pure la dovrebbero chiaramente documentare³, e appare in un certo qual modo sospetta. Infatti, se non è strano che l'aggregato del lavoro indipendente si muova in maniera anti-ciclica, fungendo da area di espansione rispetto alle ridotte possibilità offerte nell'ambito del lavoro dipendente, nella fase attuale non è ancora chiara la relazione tra quanto emerge dai dati Istat-Rfl e i dati amministrativi.

**Graf. 1 – Occupazione femminile: incidenza sul totale.
Confronto Veneto e Italia. Anni 2007-2010**



Fonte: ns. elab. su dati Istat-Rfl

3. Dall'apertura delle partite Iva, al registro imprese, alle iscrizioni agli albi professionali.

Per quanto riguarda la disoccupazione, l'incidenza della componente femminile risulta sempre maggioritaria pur se in contrazione a partire dal 2008 proprio in funzione dell'accresciuto flusso di maschi espulsi dal lavoro. In termini assoluti è stata invece in continua espansione e nel 2010 conosce una ulteriore crescita (70mila, con un incremento di 22mila unità rispetto al 2008). Il risultato complessivo è un'amplificazione della distanza tra la situazione regionale e quella nazionale (nel 2010 47% il peso delle donne tra i disoccupati in Italia e 54% nel Veneto). Infine, tra gli inattivi (in linea con il valore registrato a livello nazionale) le donne rappresentano, in maniera abbastanza costante, circa il 59% (stessa situazione nell'Italia nel suo complesso).

Perdura una forte asimmetria dei livelli di partecipazione e occupazione tra i generi (oltre 20 punti %)

Le differenze di comportamento sul mercato del lavoro tra i generi si sono ulteriormente acuite negli ultimi tre anni (tab. 3). Il tasso di partecipazione si attesta al 58%, 7 punti sopra quello medio italiano; quello di occupazione al 53% (era il 56% nel 2008), con un distacco a favore di 9 punti dalla media italiana. Tuttavia, nel confronto con i maschi, tanto il tasso di attività quanto quello di occupazione fanno registrare uno scarto negativo rispettivamente di 21,2 e di 21,9 punti percentuali, con un andamento sostanzialmente stabile nel tempo. Il tasso di disoccupazione si mantiene al di sopra di quello maschile, raggiungendo l'8% (oltre tre punti in più) con una crescita continua nel triennio di crisi (era il 5% nel 2008), mentre a livello nazionale la distanza è minore, 2 punti, pur in presenza di tassi più elevati (il 12% tra le donne nel 2010). Risulta infine stabile anche la quota del lavoro dipendente (l'85% nel 2010 rispetto all'81% nazionale), oltre 14 punti sopra quella maschile.

In altre parole, persistono dei gap tra uomini e donne che certificano il permanere di una ancora strutturale differenza dell'occupazione femminile, derivante dal determinarsi storico della natura del mercato del lavoro, che si modifica nel tempo ma con discreta lentezza.

Tab. 4 – Principali indicatori occupazionali relativi alla popolazione femminile e differenze con quella maschile, Veneto e Italia. Anni 2007-2010

	Veneto				Italia			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Tassi (15-64)								
Tasso di attività	57%	59%	58%	58%	51%	52%	51%	51%
Tasso di occupazione	54%	56%	54%	53%	47%	47%	46%	46%
Tasso di disoccupazione	5%	5%	6%	8%	8%	9%	9%	10%
Quota lavoro dipendente	83%	86%	86%	85%	80%	81%	82%	81%
Differenze con i tassi maschili								
Tasso di attività	-21,9	-20,3	-20,3	-21,2	-23,7	-22,8	-22,6	-22,2
Tasso di occupazione	-23,3	-21,5	-21,2	-21,9	-24,1	-23,1	-22,3	-21,5
Tasso di disoccupazione	3,2	2,9	2,8	3,0	3,0	3,0	2,5	2,0
Quota lavoro dipendente	12,5	14,2	13,4	14,1	10,1	10,2	10,8	11,2

Fonte: ns. elab. su dati Istat-Rfi

Le donne occupate: più giovani e più istruite degli uomini

Se scendiamo più nel dettaglio rispetto alle caratteristiche della forza lavoro femminile e dei suoi impieghi (tab. 5) possiamo notare alcuni tratti distintivi: le donne sono mediamente più giovani (il 47,3% ha un'età inferiore ai 40 anni contro il 43,4% degli uomini, un risultato frutto del recente forte reingresso delle donne nel mercato del lavoro retribuito), con un profilo di istruzione decisamente superiore. A questo proposito è interessante notare come oltre il 59% delle occupate presenti un titolo di studio su-

periore alla maturità contro 47,9% degli uomini (11 punti di differenza). Nell'ultimo triennio i dati indicano una leggera attenuazione di questi differenziali; in particolare, soprattutto per la componente femminile, si osserva un maggiore dinamismo delle classi più mature (comprese tra i 40 e i 64 anni) che sembrano aver meno patito la congiuntura negativa proprio perché occupate più stabilmente, magari in settori maggiormente protetti come la sanità e l'istruzione; non a caso questa è una condizione che caratterizza anche i maschi di uguale età.

La riduzione tra gli occupati/e dei più giovani, tra il 2007 ed il 2010, è da un lato il risultato della difficoltà ad inserirsi in un mercato in contrazione che stenta a reclutare nuove leve, e dall'altro il costo pagato per essere contrattualizzati attraverso forme flessibili di impiego, che portano con sé una data certa di scadenza e non necessitano di procedure di licenziamento per interrompersi, ma solo di mancato rinnovo. Per quanto riguarda i livelli d'istruzione anche i maschi fanno registrare un incremento della scolarizzazione superiore (che tuttavia non riesce ancora ad eguagliare quello delle donne). Inoltre, tanto i maschi quanto le femmine registrano una marcata contrazione dei profili meno scolarizzati: gli occupati con licenza inferiore o senza titolo di studio passano infatti da 41,7% a 38,2% per i primi e dal 34,2% a 28,6% per le seconde. I processi di scolarizzazione con l'allungamento delle carriere formative sono un portato sia delle modifiche legislative - leggi l'estensione dell'obbligo scolastico - come pure dell'aumentata disponibilità di reddito da parte delle famiglie, del cresciuto benessere generale, della crisi demografica che riduce il numero di figli per donna. La componente femminile persegue strategie di formazione lunga in maniera ancor più determinata rispetto a quella maschile, complici i migliori risultati di merito che ottiene ed una maggiore resistenza alle sirene dell'occupazione immediata e scarsamente qualificata che sino al periodo pre-crisi fungevano da forte attrattore (maggiormente) per i maschi.

Tab. 5 – Veneto. Uomini e donne occupati per principali caratteristiche. Anni 2007-2010

	2007		2010		Comp. al 2010	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Totale complessivo	849	1.270	856	1.255	100,0%	100,0%
15-19 anni	7	15	4	11	0,5%	0,9%
20-29 anni	158	200	135	175	15,8%	13,9%
30-39 anni	274	390	266	359	31,0%	28,6%
40-49 anni	259	374	278	391	32,5%	31,1%
50-64 anni	145	265	168	295	19,6%	23,5%
over 64	7	26	5	25	0,6%	2,0%
Licenza/Senza Titolo	291	530	245	479	28,6%	38,2%
Qualifica senza accesso	108	166	104	175	12,1%	13,9%
Maturità	310	425	341	444	39,8%	35,4%
Diploma univ. o laurea breve	25	18	33	22	3,8%	1,8%
Laurea	115	131	134	135	15,6%	10,8%
Agricoltura e Pesca	20	53	17	51	1,9%	4,1%
Industria manifatturiera/estr.	199	449	169	421	19,7%	33,5%
Costruzioni	10	166	12	163	1,4%	13,0%
Commercio e turismo	179	215	180	231	21,0%	18,4%
Servizi imprese	151	234	159	229	18,5%	18,3%
Servizi famiglie	72	34	78	42	9,1%	3,3%
PA, scuola, sanità	216	120	243	118	28,4%	9,4%
Imprenditori e dirigenti	23	88	20	69	2,3%	5,5%
Prof. Intellettuali	70	93	78	91	9,1%	7,3%
Tecnici	220	258	222	232	25,9%	18,5%
Impiegati	146	82	149	80	17,4%	6,4%
Prof. amm. esecutive	180	128	181	143	21,1%	11,4%
Artig. e operai specializz.	83	362	64	393	7,5%	31,3%
Conduttori macchine	51	183	40	161	4,7%	12,8%
Pers. non qualificato	75	62	103	73	12,0%	5,8%
Forze Armate	0	13	0	13	0,0%	1,1%

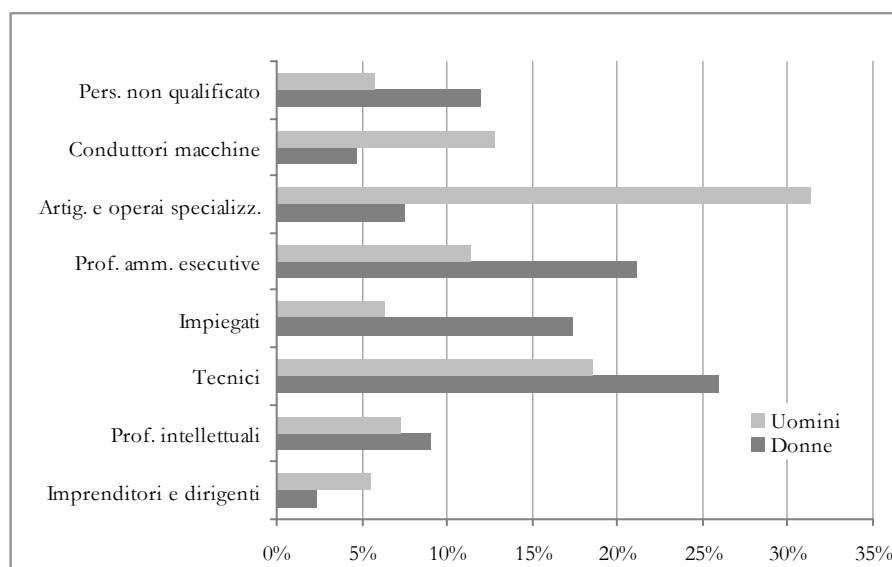
Fonte: elab. su dati Istat-Rfl

La forte presenza nel terziario determina la polarizzazione delle caratteristiche professionali delle donne tra figure prive di qualifica e profili impiegatizi/intellettuali

Passando ai settori produttivi possiamo notare come in Veneto su 100 occupate 28 lavorino nel settore della PA, della scuola e della sanità (contro il 9% degli uomini), 21 nel commercio e turismo (contro il 18%), 20 nel settore manifatturiero (dove la componente maschile rappresenta il 33%) e 19 nei servizi alle imprese. Anche in questo caso l'analisi dei dati disponibili nell'ultimo triennio consente di osservare il dinamismo dei differenti settori: mentre la manifattura registra una comune contrazione, la componente pubblica passa per le donne dal 216mila addette a 243mila (dal 25,5% del 2007 al 28,4% del 2010), i servizi per le imprese e per le famiglie, come pure i settori commerciali, garantiscono una tenuta occupazionale discreta.

Coerentemente con il livello di istruzione e i principali settori di impiego, il profilo professionale delle lavoratrici venete presenta uno sbilanciamento a favore delle qualifiche medio-alte (professioni intellettuali, tecnici, impiegati, professioni amministrative-esecutive) che nel complesso rappresentano il 73,5% delle occupate, mentre permane una componente non trascurabile di lavoratrici non qualificate pari al 12% contro il 5,8% degli uomini. Di conseguenza, l'occupazione nelle qualifiche manuali risulta essere contenuta: il 7,5% è rappresentato da artigiane e operaie specializzate (contro il 31,3%) e il 4,7% svolge una funzione legata alla conduzione di macchine (12,8% degli uomini). Infine, solo il 2,3% delle donne (la metà rispetto ai maschi) è impiegata in profili dirigenziali o imprenditoriali, nonostante la maggiore qualificazione ed il possesso di titoli di studio mediamente più elevati (Graf. 4)

**Graf. 4 – Veneto. Occupati per genere e profilo professionale.
Anno 2010**



Fonte: elab. su dati Istat-Rfl

È inoltre interessante notare come il triennio 2007-2010 presenti un andamento speculare tra uomini e donne nella proporzione di occupati con qualifiche di artigiani e operai specializzati (-2,3% le donne contro il +2,8%), un leggero rafforzamento della componente femminile nelle professioni intellettuali e un incremento triplo rispetto a quello maschile delle professioni non qualificate (3,1% contro lo 0,9%), probabilmente legato al settore dei servizi.

La crisi riequilibra la composizione del bacino dei disponibili al lavoro incrementando l'afflusso dei maschi

Per quanto concerne le persone in cerca di occupazione abbiamo già notato come il tasso di disoccupazione femminile, sempre crescente nell'ultimo triennio, si attesti nel 2010 all'8%, con un valore più elevato del tasso maschile di 3 punti percentuali. L'apporto della componente femminile alla definizione del bacino di offerta disponibile nel Veneto risulta quindi di particolare rilievo (tab. 6).

Su 129mila disoccupati mediamente stimati nel 2010, 70mila sono donne (il 54%): il 45,3% è rappresentata da disoccupati veri e propri (contro il 60,2% tra i maschi), ovvero da coloro che hanno perduto una precedente occupazione; il 34,3% da soggetti provenienti dall'inattività (la quota maschile è al 21,5%) e il 20,4% è rappresentato da coloro che sono in cerca del primo impiego. Inoltre, tra il 2007 e il 2010 risulta in aumento anche quella particolare frazione di inattivi in età lavorativa che cercano lavoro a condizioni particolari o con ritmi di ricerca meno serrati. Questa componente, passata da 25.000 a 27.000 unità nel 2010, non può essere certo considerata estranea al mercato del lavoro e rappresenta di fatto una quota significativa di offerta inutilizzata.

I dati mettono quindi in evidenza come la crisi abbia colpito principalmente la componente maschile che, per quanto riguarda la categoria di coloro che hanno perso la precedente occupazione, presenta uno scarto di quasi 15 punti. L'aumento dell'area della disoccupazione vera e propria piuttosto che dell'inoccupazione può essere spiegato con le difficoltà occupazionali connesse con l'espulsione dei lavoratori dai cicli produttivi, con il mancato rinnovo dei contratti in scadenza e con la riduzione generalizzata della domanda di lavoro aggiuntiva.

Tab. 6 – Veneto. Disoccupati e inattivi per genere e principali caratteristiche. Anni 2007 e 2010

	2007		2010		Comp. al 2010	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Totale disoccupati	47	26	70	59	100,0%	100,0%
Disoccupati, ex-occupati	14	15	31	36	45,3%	60,2%
Disoccupati, ex-inattivi	22	7	24	13	34,3%	21,5%
persone in cercadi prima occupazione	11	5	14	11	20,4%	18,4%
Inattivi disponibili a determinate condizioni	77	32	76	34	100,0%	100,0%
Inattivi in età lav., cercano non att. ma disponibili	25	8	27	16	36,2%	46,2%
Inattivi in età lav., cercano ma non disponibili	14	7	12	7	15,8%	20,5%
Inattivi in età lav., non cercano ma disponibili	39	17	36	11	48,0%	33,3%
Inattivi non disponibili	1439	1001	1481	1045	100,0%	100,0%
Inattivi in età lav., non disponibili	594	308	599	310	40,5%	29,7%
Inattivi, meno di 15 anni	325	344	339	359	22,9%	34,4%
Inattivi, più di 64 anni	519	349	543	375	36,6%	35,9%

Fonte: ns. elab. su dati Istat-Rfl

2. Una lettura di genere degli effetti della crisi sull'occupazione dipendente

Per analizzare nel dettaglio le caratteristiche e le tendenze della componente femminile nel mercato del lavoro regionale oltre che gli effetti della congiuntura negativa, conviene passare ad altre fonti informative che permettono un dettaglio e un aggiornamento temporale più fine di quelle prodotte dall'Istat. Nelle analisi successive ricorreremo quindi ai dati forniti dal Silv, che organizza da un lato le comunicazioni obbligatorie sui movimenti nel mercato del lavoro dipendente e, dall'altro, le informazioni sui disponibili registrati presso i Centri per l'impiego della regione⁴.

4. Per un'ampia illustrazione dei problemi metodologici e delle soluzioni adottate per trattare i dati si veda Anastasia B., Disarò M., Emireni G., Gambuzza M., Rasera M. (2010), Guida all'uso delle comunicazioni obbligatorie nel monitoraggio del mercato del lavoro, "I Tartufi", 36, www.venetolavoro.it.

Concentreremo anzitutto l'attenzione sul complesso dell'occupazione dipendente analizzando i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato, i contratti a causa mista (apprendistato e inserimento lavorativo) e il lavoro somministrato. Verranno poi trattati i dintorni del lavoro dipendente: il lavoro domestico, il lavoro a chiamata e quello parasubordinato. A questo proposito l'analisi dei flussi di assunzione nell'ultimo triennio (2008-2010) consente di cogliere l'evoluzione della domanda di lavoro e delle professionalità richieste. Verrà poi illustrato, attraverso l'analisi dei saldi tra assunzioni e cessazioni, il bilancio occupazionale con il fine di consentire un'analisi di genere dell'impatto, delle forme e dell'intensità della crisi economica sul mercato del lavoro.

2.1 La dinamica delle assunzioni: il complessivo irrigidimento del mercato del lavoro

Il volume delle assunzioni realizzate nel triennio 2008-2010 consente una prima lettura della congiuntura economica (tab. 7). Il 26 giugno 2008 i dati amministrativi sui movimenti dei rapporti di lavoro documentano il raggiungimento del massimo storico di posti di lavoro attivi. Da allora inizia una fase di contrazione che pone fine a un quindicennio di crescita continua dell'occupazione, sia dipendente che autonoma.

In Veneto la crisi economica ha prodotto una robusta diminuzione del flusso di assunzioni: nel complesso nel 2009 si registra una flessione rispetto all'anno precedente di oltre 155mila contratti (-20,9%), soltanto in parte recuperata nel 2010 (+6%) quando si registrano circa 625mila assunzioni (erano oltre 743mila nel 2008). In termini relativi quelle femminili rappresentano il 50,5% nel 2009 e scendono al 48,4% nel 2010. Ciò segnala, se si esclude il terzo e quarto trimestre del 2009, una leggera prevalenza della componente maschile. Oltre alla riduzione dei posti di lavoro in essere, la contrazione delle assunzioni (il c.d. *hiring freeze*) sottolinea un certo irrigidimento del mercato del lavoro. In altre parole, il comportamento generalizzato delle imprese nel reagire alle difficoltà congiunturali si esprime in una rinuncia o in un rinvio delle assunzioni non ritenute indispensabili, ottenendo un "dimagrimento" dell'occupazione senza ricorrere a licenziamenti.

Tab. 7 – Veneto. Assunzioni per trimestre. Anni 2008-2010

	Assunzioni			Incidenza sul totale		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2008						
1° trim.	96.217	106.214	202.431	12,9%	14,3%	27,2%
2° trim.	97.355	106.198	203.553	13,1%	14,3%	27,4%
3° trim.	99.449	100.256	199.705	13,4%	13,5%	26,9%
4° trim.	69.274	68.465	137.739	9,3%	9,2%	18,5%
Totale	362.295	381.133	743.428	48,7%	51,3%	100,0%
2009						
1° trim.	71.497	72.167	143.664	12,2%	12,3%	24,4%
2° trim.	77.707	78.458	156.165	13,2%	13,3%	26,6%
3° trim.	79.986	77.299	157.285	13,6%	13,1%	26,7%
4° trim.	67.941	63.054	130.995	11,6%	10,7%	22,3%
Totale	297.131	290.978	588.109	50,5%	49,5%	100,0%
2010						
1° trim.	71.170	75.707	146.877	11,4%	12,1%	23,5%
2° trim.	79.899	87.710	167.609	12,8%	14,0%	26,8%
3° trim.	83.345	88.083	171.428	13,3%	14,1%	27,4%
4° trim.	68.000	70.726	138.726	10,9%	11,3%	22,2%
Totale	302.414	322.226	624.640	48,4%	51,6%	100,0%

Fonte: ns elab. su dati Silv

Si riduce la domanda stabile per entrambi i generi

Nel 2010 il 15,9% della domanda attivata ha avuto come forma contrattuale un tempo indeterminato (il 13,1% per le donne e il 18,5% per gli uomini), nel 2008 tale valore era pari al 22,4%. In due anni le assunzioni - tendenzialmente definite stabili - si sono ridotte del 40% in valore assoluto per entrambi i generi (tab. 8); percentualmente è aumentato soprattutto il peso del tempo determinato (dal 54,5% al 60%) ed anche quello del somministrato (dal 15,4% al 17,2%), mentre ha flessato l'apprendistato (dal 7,7% al 6,5%) con quote equamente distribuite tra uomini e donne. Rispetto ai valori assoluti invece le differenze di genere sono rilevanti per il tempo determinato ed il somministrato: il primo flette in due anni dell'11% tra le donne e del 2% tra gli uomini, il secondo, inversamente, del 2% per le prime e del 10% per i secondi. Nel complesso le assunzioni si sono ridotte tra il 2008 ed il 2010 del 17% tra le donne e del 15% tra gli uomini.

**Tab. 8a – Veneto. Flussi di assunzioni di donne per contratto, settore e qualifica.
Anni 2008-2010**

	Valori assoluti			Incidenza % sul totale			Variazione 2010/08
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	
Totale	362.295	297.131	302.414	100,0%	100,0%	100,0%	-17%
Italiane	289.469	234.996	236.906	79,9%	79,1%	78,3%	-18%
Straniere	72.826	62.135	65.508	20,1%	20,9%	21,7%	-10%
Contratto							
Tempo indeterminato	67.114	42.522	39.508	18,5%	14,3%	13,1%	-41%
Apprendistato	25.207	17.482	18.247	7,0%	5,9%	6,0%	-28%
Tempo determinato	222.884	198.421	198.336	61,5%	66,8%	65,6%	-11%
Somministrazione	47.090	38.706	46.323	13,0%	13,0%	15,3%	-2%
Settore							
Agricoltura	20.089	19.815	19.417	5,5%	6,7%	6,4%	-3%
Estrattive	98	46	73	0,0%	0,0%	0,0%	-26%
Made in Italy	35.658	26.702	29.648	9,8%	9,0%	9,8%	-17%
Metalmeccanico	15.498	7.598	11.132	4,3%	2,6%	3,7%	-28%
Altre industrie	7.764	5.552	6.653	2,1%	1,9%	2,2%	-14%
Utilities	840	633	700	0,2%	0,2%	0,2%	-17%
Costruzioni	3.272	2.298	2.266	0,9%	0,8%	0,7%	-31%
Comm.-tempo libero	108.492	91.927	91.063	29,9%	30,9%	30,1%	-16%
Ingresso e logistica	22.985	16.336	16.805	6,3%	5,5%	5,6%	-27%
Servizi finanziari	3.860	2.435	2.051	1,1%	0,8%	0,7%	-47%
Terziario avanzato	17.009	11.383	11.602	4,7%	3,8%	3,8%	-32%
Servizi alla persona	106.800	92.322	88.910	29,5%	31,1%	29,4%	-17%
Altri servizi	19.930	20.084	22.094	5,5%	6,8%	7,3%	11%
Qualifica							
Dirigenti	782	590	597	0,2%	0,2%	0,2%	-24%
Prof. intell.	27.965	23.598	23.649	7,7%	7,9%	7,8%	-15%
Prof. tecn.	64.716	53.890	53.930	17,9%	18,1%	17,8%	-17%
Impiegati	42.951	32.196	32.827	11,9%	10,8%	10,9%	-24%
Prof. qual. serv.	106.301	89.012	89.851	29,3%	30,0%	29,7%	-15%
Operai spec.	36.821	28.699	31.485	10,2%	9,7%	10,4%	-14%
Operai	20.492	15.773	18.462	5,7%	5,3%	6,1%	-10%
Prof. non qual.	60.158	53.000	51.418	16,6%	17,8%	17,0%	-15%
N.d.	2.109	373	195	0,6%	0,1%	0,1%	-91%

Fonte: elab. autore su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

Tab. 8b - Veneto. Flussi di assunzioni di uomini per contratto, settore e qualifica.
Anni 2008-2010

	Valori assoluti			Incidenza % sul totale			Variazione 2010/08
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	
Totale	381.133	290.978	322.226	100,0%	100,0%	100,0%	-15%
Italiani	257.259	195.052	215.299	67,5%	67,0%	66,8%	-16%
Stranieri	123.874	95.926	106.927	32,5%	33,0%	33,2%	-14%
Contratto							
Tempo indeterminato	99.640	62.065	59.624	26,1%	21,3%	18,5%	-40%
Apprendistato	31.819	19.622	22.461	8,3%	6,7%	7,0%	-29%
Tempo determinato	181.838	165.663	178.958	47,7%	56,9%	55,5%	-2%
Somministrazione	67.836	43.628	61.183	17,8%	15,0%	19,0%	-10%
Settore							
Agricoltura	29.140	29.477	30.580	7,6%	10,1%	9,5%	5%
Estrattive	375	189	271	0,1%	0,1%	0,1%	-28%
Made in Italy	36.323	27.717	32.405	9,5%	9,5%	10,1%	-11%
Metalmecanico	62.244	29.207	42.991	16,3%	10,0%	13,3%	-31%
Altre industrie	16.919	11.359	14.087	4,4%	3,9%	4,4%	-17%
Utilities	3.149	3.623	3.680	0,8%	1,2%	1,1%	17%
Costruzioni	46.568	35.106	35.461	12,2%	12,1%	11,0%	-24%
Comm.-tempo libero	79.572	70.614	70.815	20,9%	24,3%	22,0%	-11%
Ingrosso e logistica	50.678	36.199	41.666	13,3%	12,4%	12,9%	-18%
Servizi finanziari	2.750	1.537	1.187	0,7%	0,5%	0,4%	-57%
Terziario avanzato	16.888	8.845	9.369	4,4%	3,0%	2,9%	-45%
Servizi alla persona	29.098	25.872	25.512	7,6%	8,9%	7,9%	-12%
Altri servizi	7.429	11.233	14.202	1,9%	3,9%	4,4%	91%
Qualifica	2.529	1.844	1.758	0,7%	0,6%	0,5%	
Dirigenti	18.943	15.649	15.104	5,0%	5,4%	4,7%	-20%
Prof. intell.	30.545	21.672	23.237	8,0%	7,4%	7,2%	-24%
Prof. tecn.	25.115	16.438	17.837	6,6%	5,6%	5,5%	-29%
Impiegati	62.614	56.018	56.867	16,4%	19,3%	17,6%	-9%
Prof. qual. serv.	87.154	64.054	71.522	22,9%	22,0%	22,2%	-18%
Operai spec.	58.849	38.741	48.821	15,4%	13,3%	15,2%	-17%
Operai	92.013	76.133	86.756	24,1%	26,2%	26,9%	-6%
Prof. non qual.	3	2	3	0,0%	0,0%	0,0%	0%
N.d.	3.368	427	321	0,9%	0,1%	0,1%	-90%

Fonte: elab. autore su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

L'analisi della distribuzione per settori e qualifiche evidenzia una caratterizzazione femminile per le mansioni legate ai servizi alla persona, che nel complesso rappresentano oltre il 14% delle assunzioni, con un distacco di circa -10 punti rispetto ai maschi; prevalentemente femminili, anche se con differenziali di genere più contenuti (+3,2%), risultano essere anche le assunzioni nei servizi legati al commercio e al tempo libero. In generale, il comparto dei servizi presenta una caratterizzazione di genere con una prevalenza femminile superiore agli 11 punti. Diversamente la composizione delle assunzioni nel caso dell'industria (Made in Italy, metalmecanico, altre industrie), nonostante la non trascurabile presenza femminile (pari a oltre 47mila unità, il 7,6%), mostra la prevalenza di assunzioni maschili (+6,7%).

Concentrandoci solamente sulla componente femminile possiamo osservare come rispetto al 2008 tutti i settori (esclusa la categoria "Altri servizi" – vigilanza, pulizie, ecc. – che registra un incremento di assunzioni pari all'11% e che vede salire anche il numero delle assunzioni riguardanti i maschi) vedano una contrazione: servizi finanziari -47% (-57% i maschi), terziario avanzato -32% (-45% i maschi), metalmecanico -28% (-31% i maschi). È una "ritirata" che interessa sia settori di forte femminilizzazione come pure quelli dove essa è molto meno rilevante.

Le assunzioni secondo la qualifica di impiego permettono di definire ulteriormente l'eventuale impatto selettivo della crisi, soprattutto se guardate dinamicamente nel tempo. Le variazioni di peso risultano nel tempo essere modestissime (inferiori al punto percentuale) sia tra i maschi che tra le femmine confermando le caratterizzazioni di genere a livello professionale che, chiaramente, rappresentano un dato strutturale del mercato del lavoro e che solo molto lentamente si modifica. In termini assoluti le maggiori riduzioni di assunzioni riguardano le impiegate (-24%, come le dirigenti ma con ben diverso peso), le professioni tecniche (-17%) e poi le professioni intellettuali, quelle qualificate dei servizi e le generiche non qualificate (-15%). Rispetto a questo tipo di andamento tra i maschi si nota l'accentuarsi delle cadute che toccano il massimo tra gli impiegati (-29%).

Infine, nel 2010 per quanto riguarda la tipologia di orario, nell'attivazione di nuovi rapporti di lavoro i contratti a orario ridotto hanno riguardato il 28% delle assunzioni totali (quasi 175mila flussi): in prevalenza si tratta di donne (118,5mila contro 56,3mila degli uomini, che rappresentano circa il 39% delle sole assunzioni femminili), mentre i contratti full time, che rappresentano la maggioranza (nel complesso oltre 447mila), vedono coinvolti soprattutto gli uomini. Per le donne, infatti, le assunzioni a tempo pieno riguardano il 60,5% del totale delle assunzioni, circa 22 punti in meno degli uomini (tab. 9). Tra il 2008 ed il 2010 il peso del part time tra le donne è passato dal 36 al 39%, la riduzione in termini assoluti è stata pari al -9% mentre quella del tempo pieno del -20%.

L'incidenza sul totale del part time, senza distinzioni di genere, risulta crescente a partire dal 2008 e si stabilizza nel biennio 2009-2010. Ciò indica come le imprese abbiano visto nella contrazione dell'orario di lavoro, e conseguentemente del volume di produzione, una delle possibili strategie per fronteggiare il ciclo economico negativo.

Tab. 9 – Veneto. Flussi di assunzioni per tipologia di orario. Anni 2008-2010

	Valori assoluti			Incidenza % sul totale		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Donne						
Part time totale	130.076	114.532	118.458	35,9%	38,5%	39,2%
Full time	228.781	180.426	182.870	63,1%	60,7%	60,5%
Non definito	2.812	1.254	267	0,8%	0,4%	0,1%
N.d.	626	919	819	0,2%	0,3%	0,3%
Totale	362.295	297.131	302.414	100,0%	100,0%	100,0%
Uomini						
Part time totale	56.587	52.652	56.366	14,8%	18,1%	17,5%
Full time	320.584	235.436	264.389	84,1%	80,9%	82,1%
Non definito	2.999	1.770	413	0,8%	0,6%	0,1%
N.d.	963	1.120	1.058	0,3%	0,4%	0,3%
Totale	381.133	290.978	322.226	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

2.2 Un bilancio dell'occupazione dipendente

Se dall'analisi dei flussi passiamo alla descrizione del saldo delle posizioni lavorative, ovvero alla differenza tra assunzioni e cessazioni, possiamo delineare a partire dal "punto zero" del 26 giugno 2008 l'impatto sul mercato del lavoro femminile della crisi finanziaria - e non solo - globale esplosa nell'ultimo quadrimestre del 2008.

Tra il 2008 e il 2009 la dinamica delle posizioni di lavoro risulta particolarmente negativa (tra il 26 giugno 2008 e il 26 giugno 2009 la contrazione è stata pari a oltre 31mila posizioni lavorative), mentre sembra stabilizzarsi a partire dalla seconda parte del 2010. Nonostante ciò non possiamo ancora parlare di inversione di tendenza e il saldo risulta negativo anche nel 2010.

Tab. 10 – Veneto. Saldi occupazionali per genere, settore e contratto.
Anni 2008-2010

	2008		2009		2010	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Totale	8.315	549	-16.169	-29.674	-4.394	-10.381
Cittadinanza						
Italiani	6.134	-346	-15.310	-23.350	-4.895	-10.638
Stranieri	2.181	895	-859	-6.324	501	257
Settore						
Agricoltura	-232	11	61	75	-33	291
- Estrattive	0	-114	-12	-77	-8	-59
- Made in Italy	-5.731	-2.464	-7.161	-4.429	-3.420	-2.273
- Metalmeccanico	-1.008	683	-3.303	-11.729	-826	-2.986
- Altre industrie	-535	-891	-959	-1.907	-358	-710
- Utilities	166	408	26	-23	71	120
- Costruzioni	200	-2.844	-367	-5.903	-133	-3.174
Industria totale	-6.908	-5.222	-11.776	-24.068	-4.674	-9.082
- Comm.-tempo libero	883	128	-3.738	-1.488	-1.824	-30
- Ingrosso e logistica	2.033	2.663	-1.821	-3.563	-375	-641
- Servizi finanziari	809	43	-37	-372	-19	-132
- Terziario avanzato	1.101	1.524	-384	-384	-101	2
- Servizi alla persona	9.419	817	1.445	-180	2.145	-753
- Altri servizi	1.210	585	81	306	487	-36
Servizi totale	15.455	5.760	-4.454	-5.681	313	-1.590
Contratto						
Tempo indeterminato	13.827	6.809	-3.047	-15.744	1.896	-9.744
Apprendistato	1.090	814	-4.025	-6.068	-3.945	-4.116
Tempo determinato	-4.743	-4.696	-9.206	-7.697	-1.895	3.262
Somministrazione	-1.859	-2.378	109	-165	-450	217
Totale	8.315	549	-16.169	-29.674	-4.394	-10.381

Fonte: elab. autore su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

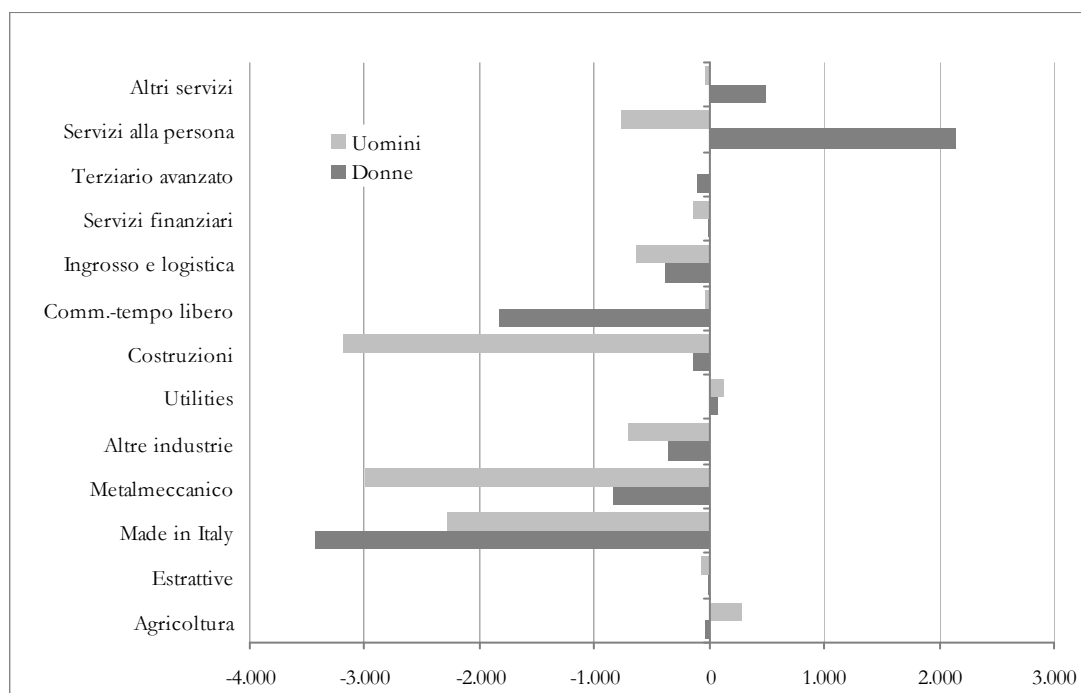
La contrazione, che ha principalmente e soprattutto inizialmente coinvolto la componente maschile, mostra nel triennio una dinamica poi non dissimile tra i generi; tale conclusione viene confermata dall'analisi delle scansioni temporali annuali (tab. 10).

Nel 2009 la flessione occupazionale è stata di poco inferiore alle 46mila unità, di queste oltre 16mila (il 35,3%) sono donne; anche nel 2010 il saldo occupazionale risulta negativo (14mila unità) ma si osserva una riduzione della componente femminile che si attesta attorno alle 4mila unità (il 29,7%). Sono riduzioni sempre largamente inferiori al peso medio delle donne nell'occupazione dipendente. Ma analizziamo ora a livello settoriale come si è concretizzata la crisi occupazionale.

Per quel che riguarda l'industria è soprattutto nel settore del made in Italy che a partire dal 2008 si concentrano le cadute occupazionali femminili (7mila unità nel 2009 che scendono a 3mila nel 2010) mentre il settore metalmeccanico presenta una maggiore contrazione tra gli uomini (anche se inferiore ai livelli del 2009). Nel complesso, se il 2008 vede una riduzione simile, nel 2009 e ancora nel 2010 la contrazione coinvolge soprattutto la componente maschile che si attesta su valori doppi rispetto alle donne.

Nei servizi, invece, dopo un 2008 positivo, si osserva la flessione del commercio e tempo libero (quasi 4mila lavoratrici in meno nel 2009, che si riducono a ulteriori 2mila nel 2010) oltretutto nelle attività di ingrosso e logistica mentre crescono in maniera consistente durante tutto il triennio i servizi alla persona. In conclusione, il settore dei servizi vede per le donne una robusta contrazione nel 2009 cui fa seguito una modesta crescita nel 2010, soprattutto grazie alle attività legate alle cure personali, al netto del lavoro domestico (graf. 5).

**Graf. 5 – Veneto. Saldo occupazionale per genere e settore.
Anno 2010**



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

A questo proposito è interessante notare come la segregazione orizzontale per settori economici, ovvero la concentrazione femminile in ambiti specifici, nel complesso ritenuta negativa, ha costituito invece, in questo caso, un primo argine agli effetti della crisi economica sull'occupazione femminile.

Per quanto riguarda le differenti tipologie di contratto di lavoro si osservano trend simili tra la manodopera femminile e maschile. Nel 2008, all'esordio della crisi, i primi a subire un contraccolpo sono i contratti a tempo determinato e quelli in somministrazione che, una volta giunti a scadenza, non sono stati rinnovati. Tuttavia, se nel 2010 il saldo dei contratti a tempo determinato ha fatto registrare un valore positivo per la componente maschile lo stesso non vale per i contratti delle donne che proseguono il trend negativo. Nel caso dell'apprendistato, invece, trattandosi di contratti di durata maggiore, la riduzione iniziata nel 2009 si protrae anche nell'anno successivo; a prevalere in questo caso è la componente maschile (che tuttavia registra una leggera diminuzione nel 2010) mentre le donne rimangono più stabili, con un contrazione annuale che in media raggiunge le 4mila unità. I contratti a tempo indeterminato mantengono un andamento simile tanto nel 2008 quanto nel 2009, seppur con scarti consistenti tra i generi, mentre fanno registrare una marcata asimmetria di comportamento nel 2010: così, mentre il saldo femminile mostra un valore positivo per quello maschile perdurano le difficoltà (-9.744 unità nel 2010 rispetto alle -15.744 del 2009).

Infine, è interessante notare come i titoli di studio non siano affatto neutri nei confronti dei saldi occupazionali (tab. 11). Emergono alcune peculiarità: se il possesso di titolo di studio inferiore o pari alla licenza media influenza in maniera negativa i saldi (sempre negativi nei tre anni considerati e complessivamente per quasi 23mila unità tra le donne e per oltre 37mila tra gli uomini), valori costantemente positivi si registrano invece nel caso di possesso di titolo di laurea, con grande enfasi per le donne (12mila rispetto ai 4,5mila maschili). Più controversi i restanti effetti: il possesso della qualifica ha significato saldi positivi nel 2008, negativi nell'anno successivo e contrastati nel 2010 (negativo per le femmine); quello del diploma genera benefici complessivamente più le donne (nei tre anni +3mila unità) che non per gli uomini.

Pur tenendo conto dell'effetto positivo generato, rispetto a questo tipo di qualificazione, dalla Pubblica amministrazione (scuola e sanità in particolare), sembra in ogni caso opportuno sottolineare la validità dei percorsi formativi lunghi anche ai fini della collocazione occupazionale in periodi di gravi difficoltà economiche ed occupazionali.

Tab. 11 – Veneto. Variazioni delle posizioni di lavoro dipendente per titolo di studio e genere. Anni 2008-2010

	2008		2009		2010	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Nessun titolo	684	350	-625	-2.771	443	1.041
Lic. elem.	-928	-1.064	-1.382	-2.273	-925	-1.802
Lic. media	-2.873	-3.444	-11.070	-17.507	-6.204	-9.953
Qualifica	742	963	-581	-987	-401	460
Diploma	6.483	3.716	-3.331	-4.272	-21	198
Laurea	6.863	3.318	1.873	253	3.277	894
N. d.	-2.656	-3.290	-1.053	-2.117	-563	-1.219
Totale	8.315	549	-16.169	-29.674	-4.394	-10.381

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

Tab. 12 – Veneto. Variazioni delle posizioni di lavoro dipendente femminili per qualifiche, in funzione dei migliori e peggiori risultati realizzati nel triennio considerato. Anni 2008-2010

	2008	2009	2010	Triennio
Prime 15 qualifiche per saldo triennale				
Professori scuola secondaria	4.308	-43	622	4.887
Add. servizi igiene e pulizia	2.633	186	514	3.333
Impiegati amm. e contabili	2.005	226	159	2.390
Insegnanti scuole materne	1.357	478	121	1.956
Infermieri e assimilati	809	533	459	1.801
Add. assist. pers. in istituz.	652	381	192	1.225
Tecnici rapporti con i mercati	466	141	396	1.003
Bidelli e portantini	1.438	-290	-212	936
Prof. non qual. primario	433	379	-22	790
Contabili	1.043	-116	-163	764
Altri tecnici paramedici	304	173	245	722
Impiegati d'archivio	756	66	-106	716
Insegnanti elementari	1.037	-389	19	667
Medici	216	163	107	486
Cassieri e add. allo sportello	600	-39	-81	480
Peggiori 15 qualifiche per saldo triennale				
Altro pers. non qual. persone	-76	-221	-153	-450
Cond. macch. utensili autom.	-129	-224	-131	-484
Add. non qual. pulizia impr.	-67	-102	-322	-491
Add. prod. pasticceria	-462	-102	-66	-630
Formatori ed educatori	-795	50	32	-713
Altri tecnici organiz. e gest.	-379	-286	-267	-932
Altri add. lavorazioni in serie	-113	-804	-280	-1.197
Saldatori e carpentieri	-762	-327	-166	-1.255
Tutor e tecnici formazione	-1.286	-170	-102	-1.558
Tecnici della distribuzione	-887	-636	-405	-1.928
Add. macch. abbigliamento	-446	-1.126	-527	-2.099
Camerieri	-1.045	-1.313	-928	-3.286
Altro pers. non qual. ind.	-3.461	-1.664	-819	-5.944
Impiegati di segreteria	-1.847	-3.490	-1.495	-6.832
Operai spec. made in Italy	-3.736	-4.475	-1.982	-10.193
Totale complessivo	7.253	-17.372	-7.196	-17.315

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

Conferma di quanto appena sopra sostenuto viene dall'analisi dei saldi registrati in funzione delle qualifiche di inquadramento. Prendendo in considerazione su base triennale cumulata le quindici maggiormente positive e negative (tab. 12) possiamo immediatamente osservare come, tra le prime, quattro appartengano al settore della sanità e altrettante a quello scolastico: medici (+486), paramedici (+722), infermieri (1.801) e assistenti (1.225) garantiscono saldi positivi in tutti gli anni, spesso bilanciando, rispetto alla professioni, quelli negativi dei maschi, com'è ad esempio il caso dei medici (i maschi perdono 314 unità tra 2008 e 2010), professione che vede sempre più donne tra i praticanti; così pure professori di scuola secondaria, insegnanti di scuole elementari e materne, bidelli pur con andamenti più altalenanti negli anni hanno significativi saldi positivi (rispettivamente 4.887, 667, 1.956, 936) anche in questo caso spesso in controtendenza rispetto ai maschi o comunque rappresentando la parte largamente maggioritaria del saldo positivo.

Molto positivo anche il bilancio di mansioni meno qualificate come quella degli addetti ai servizi di pulizia ed igiene (+3.333), che sembra non risentire della crisi (a differenza, come vedremo in seguito, degli addetti alle pulizie industriali), o delle professioni non qualificate del primario (+790). Poi compaiono in graduatoria diverse figure impiegate (sempre a ridosso di compiti contabili) e infine quella dei tecnici addetti ai rapporti con i mercati (+1.003), in espansione anche tra i maschi, forse spinta proprio dalla necessità durante la crisi di saper meglio "p piazzare" i prodotti in un ambiente ancor più concorrenziale.

Interessante anche l'analisi della graduatoria al negativo: la peggiore performance riguarda le operaie specializzate del Made in Italy (-10.193), ma anche il personale non qualificato dell'industria (-5.944), le addette alle macchine per l'abbigliamento (-2.099), le addette alle lavorazioni in serie (-1.197), le conduttrici di macchine utensili automatiche (-484) ennesima conferma di un quadro già ampiamente descritto sull'impatto settoriale della crisi. Sull'evoluzione del ruolo della donna nel settore industriale dice molto anche la contrazione di -1.255 unità tra "saldatori e carpentieri" (solo il 15% della complessiva flessione della qualifica, ma significativa). Due sole altre sottolineature: la significativa riduzione di due figure addette specificamente alla formazione (tutor ed educatori, complessivamente -2.271 unità) proprio in un periodo dove la riqualificazione dovrebbe essere uno degli strumenti portanti attorno ai quali fare ruotare le politiche attive per la ricollocazione⁵; la contrazione delle addette alle pulizie industriali (-491) come conseguenza di chiusure aziendali e di spazi di produzione.

2.3 I dintorni del lavoro dipendente

Sempre attraverso l'utilizzo dei dati Silv possiamo ricostruire le principali tendenze e caratteristiche di quelle forme di occupazione che, come il parasubordinato, non rientrano pienamente nel lavoro dipendente oppure presentano alcune peculiarità che ne consigliano un'analisi separata; è questo il caso del lavoro intermittente (o a chiamata) e del lavoro domestico svolto all'interno dell'abitazione del datore di lavoro.

Il lavoro parasubordinato

Il concetto di lavoro parasubordinato, pur riferendosi ad una sfera piuttosto allargata di tipologie occupazionali (tab. 13), viene spesso ricondotto alla forma contrattuale delle collaborazioni. A differenza dei flussi di lavoro dipendente nel loro complesso le attivazioni di forme subordinate sono risultate crescenti

5. È anche vero che parte dei fondi Fse destinati alla formazione sono stati dirottati a finanziare gli ammortizzatori sociali in deroga.

nell'ultimo triennio, sfiorando le 64mila unità; le attivazioni femminili, se da un lato sono cresciute in termini assoluti (passando da quasi 29mila nel 2008 alle oltre 32mila del 2010), dall'altro hanno visto una progressiva, seppur contenuta, riduzione in termini relativi rimanendo in ogni caso leggermente sopra il 50% (50,2% nel 2010). Tra le diverse tipologie di impiego quella che vede un maggiore coinvolgimento della componente femminile è rappresentata dai contratti a progetto e dai co.co.co che, cresciuti costantemente a partire dal 2008, rappresentano oggi il 34,7% delle attivazioni. Meno utilizzate sono invece le forme di impiego meno strutturate e sottoposte a precisi vincoli di durata e di compenso, i cosiddetti "mini co.co.co.", in relazione ai quali le donne incidono l'11,7% sul totale (erano il 13,1% nel 2008) con un andamento in termini assoluti leggermente superiore a quello maschile. Il saldo complessivo del triennio è tuttavia negativo, soprattutto in chiave femminile (-579 unità) e viene mitigato soltanto dai risultati del 2010 (962 unità per gli uomini e 589 per le donne).

Tab. 13 – Veneto. Attivazioni, saldi occupazionali e incidenza percentuale sul totale dei contratti di lavoro parasubordinati stipulati da lavoratrici. Anni 2008-2010

	Attivazioni femminili			Incidenza sul totale			Saldo femminile		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Totale parasubordinato (Silv)	57.173	62.614	63.997				-488	-535	962
Totale femminile	28.907	31.580	32.100	50,6%	50,4%	50,2%	-737	-431	589
di cui:									
Collaborazioni	27.698	29.487	29.641	48,4%	47,1%	46,3%	-976	-607	369
- A progetto e co.co.co.	20.182	20.684	22.179	35,3%	33,0%	34,7%	-1099	-584	356
- "Mini co.co.co."	7.516	8.803	7.462	13,1%	14,1%	11,7%	123	-23	13
Altro	1.209	2.093	2.459	2,1%	3,3%	3,8%	239	176	220
- Associazioni in partecipazione	1.173	1.103	1.192	2,1%	1,8%	1,9%	249	135	170
- Lavoro auton. spettacolo	5	918	1.174	0,0%	1,5%	1,8%	-2	21	18
- Contratto d'agenzia	31	72	93	0,1%	0,1%	0,1%	-8	20	32

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

Il lavoro intermittente o a chiamata

Il lavoro intermittente può essere utilizzato, in via generale, per tutte le attività di carattere discontinuo o intermittente sulla base di quanto stabilito dai singoli contratti collettivi di categoria. Laddove non sia prevista una specifica disciplina adottata dalla contrattazione il riferimento per l'applicabilità del contratto è alle attività definite discontinue dalla normativa sull'orario di lavoro (RD 2657/23). Il contratto di lavoro intermittente è inoltre applicabile alle prestazioni svolte durante i weekend, le ferie estive, le vacanze natalizie e pasquali, nonché con soggetti di età inferiore ai 25 anni o con più di 45 anni, anche pensionati. Dopo essere stato parzialmente abrogato a fine 2007 con la legge 247/2007 è stato poi reintrodotta a metà 2008 dal dl. n. 112/2008, successivamente convertito nella legge 133/2008.

In termini di effettiva prestazione lavorativa questo contratto resta di fatto molto ambiguo. Una volta effettuata la comunicazione di assunzione il datore di lavoro "chiama" il lavoratore solo quando necessita della sua presenza, potrebbe di fatto anche non chiamarlo mai. Traccia della prestazione è presente solo nei versamenti effettuati all'Inps e ciò comporta, oltre alla difficoltà di misurazione⁶, anche un'effettiva possibilità di sottrarre alla contribuzione parte o tutto il lavoro prestato con grande problematicità nel documentarla. Date queste condizioni è bene essere cauti nell'attribuire un'eccessiva valenza occupazionale ai numeri presentati.

6. I risultati dell'indagine Istat (condotta su dati Inps) sull'utilizzo del lavoro intermittente mostrano che mediamente il numero delle ore pro capite mensili retribuite risulta pari a 30,8. Si veda a tale proposito Istat (2010), "L'utilizzo del lavoro a chiamata da parte delle imprese italiane. Anni 2006-2009", in *Approfondimenti*, 26 agosto, www.istat.it

Dal 2007 il lavoro intermittente (o a chiamata) è cresciuto continuamente, arrivando a interessare un numero consistente di lavoratori impegnati soprattutto nel comparto alberghiero e della ristorazione (tab. 14). Ciò è accaduto principalmente in virtù della marcata vocazione turistica del Veneto e delle esigenze di flessibilità e scarsa qualificazione che contraddistinguono tali settori. Ma la crescita del lavoro a chiamata interessa in maniera consistente le principali regioni italiane.

Nel corso del 2010 le attivazioni di contratti di lavoro a chiamata sono state oltre 60.000, coinvolgendo in prevalenza donne (il 56%) e giovani (fino a 29 anni): le donne sono passate da 11.288 attivazioni nel 2008 a oltre 33.800 nel 2010, mentre per le giovani dalle 7.243 attivazioni nel 2008 si sono raggiunte le 19.829 nel 2010. Nonostante la crescita in termini assoluti, la percentuale femminile è nel tempo diminuita in virtù di un consistente rafforzamento della componente maschile. Come già anticipato il settore principale per utilizzo di contratti a chiamata si conferma il comparto dei “servizi turistici”, che da solo rappresenta il 92,2% delle attivazioni e dove le donne rappresentano il 40,8% del totale (24.809 unità). È tuttavia il settore dei servizi in generale a registrare la prevalenza di una componente femminile (che dal 56,9% del 2008 è scesa a 53,1% nel 2010) grazie soprattutto alle due componenti del comparto “commercio e tempo libero”: quella dei “servizi turistici” (24mila attivazioni, il 40,8% del totale) e del “commercio al dettaglio” (3.693 attivazioni).

Tab. 14 – Veneto. Attivazioni e incidenza percentuale sul totale dei contratti di lavoro a chiamata stipulati da lavoratrici per classe di età e settore. Anni 2008-2010

	Val. ass.			Incidenza sul totale		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Totale	19.130	42.709	60.768			
Donne	11.288	23.980	33.844	59,0	56,1	55,7
di cui:						
Giovani	7.243	14.359	19.829	37,9	33,6	32,6
Adulti	3.536	8.405	12.248	18,5	19,7	20,2
Anziani	509	1.216	1.767	2,7	2,8	2,9
Agricoltura	12	49	86	0,1	0,1	0,1
Industria	386	936	1.460	2,0	2,2	2,4
Servizi	10.890	22.995	32.298	56,9	53,8	53,1
di cui:						
Comm.-tempo libero	9.845	20.565	28.502	51,5	48,2	46,9
- Commercio dett.	1.155	2.567	3.693	6,0	6,0	6,1
- Servizi turistici	8.690	17.998	24.809	45,4	42,1	40,8
Ingrosso e logistica	170	498	705	0,9	1,2	1,2
Servizi finanziari	2	11	13	0,0	0,0	0,0
Terziario avanzato	175	203	335	0,9	0,5	0,6
Servizi alla persona	621	1.143	1.614	3,2	2,7	2,7
Altri servizi	77	575	1.129	0,4	1,3	1,9

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

Il lavoro domestico

Pur rappresentando una modalità occupazionale a tutti gli effetti rientrante nell’ambito del lavoro dipendente, il lavoro domestico continua a mantenere una connotazione propria che lo differenzia dalle altre forme di lavoro subordinato. Il fatto che la prestazione lavorativa sia svolta presso un ambito domestico ed alle strette dipendenze del nucleo familiare conferisce infatti una particolare veste a questa forma contrattuale.

Dal punto di vista occupazione (tab. 15), nell’ultimo decennio, anche a causa di profonde trasformazioni socio-demografiche, il lavoro domestico ha assunto una rilevanza crescente, mettendo in evidenza le problematiche derivanti da un fabbisogno professionale in crescita, soddisfatto soprattutto attraverso il ricorso a manodopera straniera.

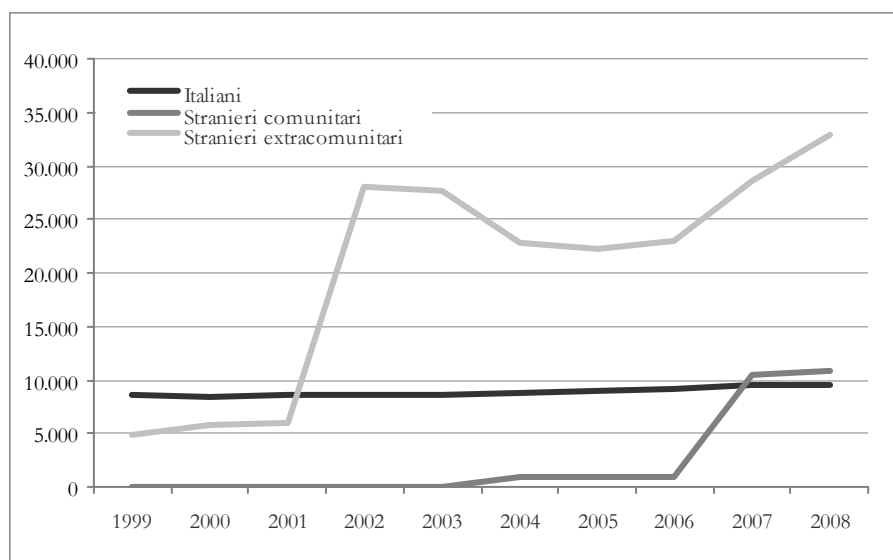
Tab. 15 – Veneto. Lavoratori domestici per anno, genere e cittadinanza.
Anni 1999-2008

	Italiani			Stranieri					
	Donne	Uomini	% donne	Comunitari			Extracomunitari		
				Donne	Uomini	% donne	Donne	Uomini	% donne
1999	8.269	274	96,7	44	4	91,7	3.941	947	80,3
2000	8.122	261	96,9	49	6	89,1	4.721	1.042	81,8
2001	8.229	281	96,7	49	8	86,0	5.125	938	84,5
2002	8.301	288	96,6	45	6	88,2	24.805	3.194	88,6
2003	8.312	299	96,5	48	5	90,6	24.743	2.839	89,7
2004	8.459	319	96,4	981	25	97,5	21.227	1.602	93,0
2005	8.613	364	95,9	926	25	97,4	20.756	1.553	93,0
2006	8.795	375	95,9	913	27	97,1	21.409	1.589	93,1
2007	9.091	445	95,3	10.143	396	96,2	24.136	4.461	84,4
2008	9.167	451	95,3	10.506	318	97,1	26.687	6.142	81,3

Fonte: ns. elab. su dati Inps

Il lavoro domestico rimane tutt'oggi un ambito lavorativo fortemente connotato da una marcata differenziazione di genere, seppur con alcune trasformazioni nella componente straniera⁷. Per effetto della regolarizzazione le lavoratrici straniere hanno conosciuto una crescita esponenziale nel corso del 2002 (graf. 6), ridimensionata negli anni successivi e ripresa dal 2007, questa volta però con una netta distinzione tra comunitarie ed extracomunitarie. Ad incidere sono stati soprattutto due fattori: l'ingresso della Romania nell'Unione Europea e la limitazione delle possibilità di ingresso in Italia attraverso il canale del lavoro parasubordinato. In ogni caso, quello che qui conviene sottolineare è che anche per le straniere, seppure con un ridimensionamento nel biennio 2007-2008 delle extracomunitarie, la componente femminile risulta prevalente, attestandosi oltre il 90%.

Graf. 6 – Veneto. Lavoratori domestici per anno e cittadinanza.
Anni 1999-2008



Fonte: ns. elab. su dati Inps

7. Il settore domestico è inoltre contraddistinto dalla particolare concentrazioni di occupati di specifiche nazionalità. A questo proposito si veda: Regione Veneto – Osservatorio regionale sull'immigrazione (2011), *Immigrazione straniera in Veneto*, luglio, Venezia.

Le esperienze lavorative

Le esperienze lavorative svolte all'interno di un percorso formativo o nell'ambito di iniziative volte all'inserimento (o re-inserimento) occupazionale di un individuo si concretizzano in diverse attività di breve durata, volte a facilitare la conoscenza del mercato del lavoro o a supportare la condizione di disoccupazione nel caso di soggetti che hanno perso il lavoro oppure sono inoccupati. L'impiego in lavori socialmente utili (Lsu) ed i tirocini formativi e di orientamento⁸ rappresentano le esperienze lavorative di cui, attraverso le informazioni contenute nel Silv, è possibile rendere conto poiché per esse valgono gli stessi obblighi di comunicazione previsti per i rapporti di lavoro veri e propri.

I dati disponibili per il triennio 2008-2010 riferiti alle attivazioni di esperienze lavorative nelle aziende del Veneto mostrano il progressivo intensificarsi dell'utilizzo di questi strumenti (tab. 16). Il collegamento con le difficoltà occupazionali legate alla crisi è intuibile. Trattandosi infatti prevalentemente di iniziative correlate con gli interventi a favore dei soggetti in difficoltà occupazionale è evidente che l'importante allargamento della platea dei possibili beneficiari è stato incentivato e favorito dalle iniziative messe in campo per fronteggiare la crisi.

Nel dettaglio lo scenario che emerge guardando ai tirocini evidenzia come la componente femminile non solo sia maggioritaria nel triennio preso in esame (attestandosi attorno al 52%) ma registri anche una forte crescita nel 2010, quando i tirocini attivati superano gli 11.000. Di questi la maggioranza (il 42% sul totale degli interventi) riguarda il terziario, soprattutto servizi alla persona, servizi legati al commercio e al tempo libero (rispettivamente il 15% e il 12% del totale degli interventi nel 2010) e del terziario avanzato (dove le donne sono prevalenti) che registra un andamento positivo superando, in termini assoluti, il livello raggiunto nel 2008.

Tab. 16 – Veneto. Attivazioni di esperienze di tirocinio per genere e settore.
Anno 2008-2010

	Valori assoluti						Quota % donne		
	2008		2009		2010		2008	2009	2010
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini			
Esperienze Veneto	8.459	7.658	8.933	8.092	11.084	10.156	52,5	52,5	52,2
di cui:									
Agricoltura	47	126	34	96	46	135	0,3	0,2	0,2
Industria	1.706	3.254	1.558	2.806	2.027	3.840	10,6	9,2	9,5
Servizi	6.706	4.278	7.341	5.190	9.011	6.181	41,6	43,1	42,4
di cui:									
- Comm.-tempo libero	1.854	1.106	1.905	1.283	2.503	1.456	11,5	11,2	11,8
- Ingrosso e logistica	606	660	634	619	733	853	3,8	3,7	3,5
- Servizi finanziari	318	165	348	174	369	185	2,0	2,0	1,7
- Terziario avanzato	1.581	1.003	1.494	1.203	1.631	1.026	9,8	8,8	7,7
- Servizi alla persona	2.155	1.216	2.685	1.612	3.290	2.165	13,4	15,8	15,5
- Altri servizi	192	128	275	299	485	496	1,2	1,6	2,3

Fonte: ns elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

3. Disoccupati e disponibilità al lavoro

L'impatto di una fase congiunturale difficile come quella attuale, nella quale si registra un incremento di coloro che hanno perso il lavoro, emerge con forza dall'analisi dei dati sulla disoccupazione e dei meccanismi di alimentazione del bacino dei disponibili. Da questo punto di vista risulta particolarmente

8. Limitatamente a quelli promossi dai Centri per l'impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro e destinati a disoccupati ed inoccupati (oltre che svantaggiati o disabili) ed aventi come finalità quella di favorire l'inserimento lavorativo (nota Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 14 febbraio 2007).

utile il ricorso ad una concezione amministrativa di disoccupazione che, in seguito al rilascio di una dichiarazione di disponibilità (did) presso i Cpi, consente di cogliere con maggiore precisione la consistenza e le caratteristiche di coloro che hanno perso il lavoro.

Nel corso del 2010 il flusso delle dichiarazioni di disponibilità generato da coloro che sono entrati nello stato di disoccupazione amministrativa è stato pari a circa 122.000 (tab. 17), contro le 131.651 del 2009: un livello sicuramente inferiore a quello dell'anno precedente, ma ancora elevato rispetto a quello del passato.

Su circa 16mila persone in cerca di prima occupazione (inoccupati) entrate in condizione di disponibilità la componente giovanile rappresenta il 74% del flusso complessivo (70% per le donne e il 78% per gli uomini), le donne sono quasi 9mila (il 55%), di queste circa 1.600 sono immigrate.

Tab. 17 – Veneto. Flussi di disponibilità nel corso del 2010 per motivo e caratteristiche anagrafiche (in 000)

	Totale			Donne		
	Disoccupati	Inoccupati	Totale	Disoccupati	Inoccupati	Totale
Totale	105,8	16,2	122,0	52,5	8,9	61,4
Giovani	31,0	11,9	42,9	15,3	6,2	21,5
Adulti	68,0	3,9	71,9	34,4	2,4	36,8
Anziani	6,8	0,4	7,2	2,9	0,2	3,1
Dichiarazione di disponibilità	70,2	16,2	86,4	38,2	8,9	47,1
Inserimento in liste di mobilità	34,6	0,0	34,6	13,6	0,0	13,6
Conservazione in lista per limiti di reddito	1,0	0,0	1,0	0,7	0,0	0,7

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

La parte più consistente dei flussi è però rappresentata dai disoccupati in senso proprio, ovvero da coloro che hanno già precedenti esperienze lavorative che nel complesso raggiungono quasi le 106mila dichiarazioni (l'87%): di queste il 43% è rilasciato da donne, soprattutto adulte (il 28%), oltre un terzo del totale sono entrati in disoccupazione dopo un licenziamento e il conseguente inserimento nelle liste di mobilità (circa il 26% per le donne e il 39% per gli uomini), mentre i giovani scendono al 29% senza nessuna distinzione di genere. Rispetto al 2009 possiamo infine individuare due principali differenze: anzitutto, una diminuzione complessiva delle dichiarazioni (-7%) nonostante l'incremento degli inoccupati (10%); in secondo luogo, un incremento in termini assoluti e percentuali dei lavoratori che si iscrivono a seguito del licenziamento.

Ma una volta entrati nel flusso di disponibilità, quanto dura la condizione di mancanza di lavoro? E soprattutto, in che maniera la crisi ha inciso sulle possibilità di una uscita in tempi brevi dalla condizione di disoccupazione? Per verificare questa situazione e interpretare la fase congiunturale è stato misurato il tasso di uscita dalla disoccupazione, ovvero si sono osservati i disponibili dichiarati in ciascun anno alla fine del medesimo e, quando possibile, del successivo (tab. 18). Naturalmente le condizioni non sono le stesse per tutti e le indicazioni sono soprattutto utili per valutare la possibile presenza di condizioni di selettività legate al genere.

Tab. 18 – Veneto. Flussi di entrata nella condizione di disponibilità per genere: quote di uscita nel medesimo anno e in quello successivo

	Entro l'anno				Entro l'anno successivo (cumulata)		
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009
Totale	28,2%	20,7%	22,4%	20,6%	51,0%	43,6%	43,2%
Donne	26,8%	21,3%	23,3%	22,5%	48,6%	43,6%	42,8%
Uomini	29,9%	20,0%	21,6%	18,6%	54,4%	43,6%	43,5%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

Nel complesso, la quota di usciti dalla condizione di occupazione nello stesso anno passa dal 28% del 2008 al 20,6% del 2010; le donne presentano un quadro più positivo e appaiono meno penalizzate dalla congiuntura a partire dal 2008, mentre nel 2010 la quota di uscite dalla disoccupazione si attesta al 22,5% (contro il 18,6% degli uomini). In altre parole, le femmine tendono a rioccuparsi più dei maschi nei periodi di difficoltà, affermazione che vede attenuare un poco la sua validità se si tiene conto della ricorrente riassunzione dei precari della scuola (licenziati a luglio e riassunti a settembre) e della maggiore presenza femminile tra gli addetti di questo comparto.

Passando ad analizzare lo stock dei disponibili, ovvero dei disoccupati secondo l'accezione amministrativa⁹, possiamo osservare come al 31 dicembre 2010 il loro ammontare raggiunga nel complesso le 397mila unità (tab. 19); di questi quasi 219mila sono donne (il 55%) in prevalenza italiane (l'88%). L'utilizzo di criteri amministrativi consente inoltre di distinguere quasi 40mila inoccupate (il 63,5%), circa 10mila sospese (il 52,3%), ovvero lavoratrici che a seguito di difficoltà aziendali vengono sospese dall'attività lavorativa in attesa di poter riprendere il proprio posto di lavoro (non si tratta quindi di disoccupate vere e proprie). Si registrano inoltre 159mila disoccupate (il 54% del totale) e poco meno di 10mila disoccupate in conservazione, delle quali il 42,5% in lista di mobilità. Per cui le disoccupate a tutti gli effetti risultano essere circa 199mila (il 55,7%) con una sovra rappresentazione delle donne, soprattutto se straniere, tra gli inoccupati.

Tab. 19 – Veneto. Stock di disponibili registrati presso i Cpi del Veneto per genere e nazionalità (dati in 000)

	Disoccupati			Inoccupati	Sospesi	Totale
	Veri e propri	In conservazione				
		Ordinaria	Per mobilità			
Totale complessivo	2.94,5	1,5	18,8	62,2	20,2	397,2
Uomini	135,5	0,5	10,3	22,7	9,6	178,6
Donne	159,0	1,1	8,5	39,5	10,5	218,6
di cui:						
- Italiane	131,8	0,8	8,0	28,1	8,7	177,5
- Straniere	27,2	0,2	0,5	11,4	1,8	41,1
Incidenza sul totale						
Uomini	46,0%	30,8%	54,8%	36,5%	47,7%	45,0%
Donne	54,0%	69,2%	45,2%	63,5%	52,3%	55,0%
di cui:						
- Italiane	82,9%	77,7%	93,8%	71,2%	83,0%	81,2%
- Straniere	17,1%	22,3%	6,2%	28,8%	17,0%	18,8%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

Oltre a ciò, per approfondire le caratteristiche della disoccupazione conviene verificarne la persistenza nel tempo. La durata amministrativa, infatti, pur con i limiti di affidabilità prima richiamati (in particolare, la sua attendibilità rispetto ai problemi di accertamento dell'effettivo stato di disoccupazione), costituisce uno dei principali criteri di determinazione della criticità della condizione degli individui.

Nel valutare la durata della disoccupazione per l'insieme dei disoccupati veri e propri e degli inoccupati presenti a fine dicembre 2010 (tab. 20) possiamo osservare come nel complesso dei 357mila: il 10% abbia un'anzianità inferiore ai tre mesi, il 26% inferiore all'anno e il 17% tra uno e due anni. Rispetto alla sola componente femminile (pari a quasi 199mila persone), le donne con anzianità inferiore ai tre mesi sono quasi il 9% (contro il 10,8% dei maschi), il 23,4% inferiore all'anno (rispetto al 28,1%) e il 15,4% tra

9. Serve ricordare come nell'analisi dello stock dei disoccupati secondo l'accezione amministrativa sia sempre necessaria una certa cautela dato che il numero dei disoccupati registrati presso i Cpi risulta viziato, in eccesso rispetto a quanto rilevato attraverso le indagini ufficiali dell'Istat, per una serie di problemi che riguardano l'accertamento dell'effettivo stato di disoccupazione dei soggetti.

uno e due anni (circa 19% per gli uomini). La quota maggioritaria (57%) presenta quindi un'anzianità superiore ai due anni, mostrando i segni di una cronicizzazione della condizione. Lo stesso si attesta al 61% per le donne (il 34% del totale) e al 53% per gli uomini (il 23,5% dei disponibili). In altre parole, la durata più lunga della disoccupazione sembra caratterizzare soprattutto gli inoccupati e la componente femminile, anche se vanno tenuti sempre presenti i caveat precedentemente enunciati e che se si depurano dall'osservazione le durate più lunghe i comportamenti di genere sono molto simili.

Tab. 20 – Veneto. Stock di disponibili registrati presso i Cpi del Veneto per durata della disoccupazione, condizione e genere al 31.12.2010 (dati in 000)

	Totale popolazione			Incidenza sul totale		
	Disoccupati veri e propri	Inoccupati	Totale	Disoccupati veri e propri	Inoccupati	Totale
Donne						
Fino a 3 mesi	14,3	3,1	17,4	4,9%	5,0%	4,9%
4-6 mesi	9,3	1,9	11,2	3,1%	3,1%	3,1%
7-12 mesi	15,5	2,4	17,9	5,3%	3,8%	5,0%
12-24 mesi	26,6	4,1	30,7	9,0%	6,5%	8,6%
+24 mesi	93,4	28,0	121,3	31,7%	45,1%	34,0%
- di cui + di 5 anni	55,0	20,0	75,0	18,7%	32,2%	21,0%
Totale	159,0	39,5	198,5	54,0%	63,5%	55,7%
Uomini						
Fino a 3 mesi	14,8	2,3	17,2	5,0%	3,8%	4,8%
4-6 mesi	8,7	1,4	10,1	3,0%	2,2%	2,8%
7-12 mesi	15,4	1,8	17,2	5,2%	2,9%	4,8%
12-24 mesi	27,3	2,6	30,0	9,3%	4,1%	8,4%
+24 mesi	69,2	14,6	83,8	23,5%	23,5%	23,5%
- di cui + di 5 anni	40,3	10,3	50,5	13,7%	16,6%	14,2%
Totale	135,5	22,7	158,2	46,0%	36,5%	44,3%
Totale						
Fino a 3 mesi	29,1	5,4	34,6	9,9%	8,8%	9,7%
4-6 mesi	18,0	3,3	21,3	6,1%	5,3%	6,0%
7-12 mesi	30,9	4,2	35,2	10,5%	6,8%	9,9%
12-24 mesi	53,9	6,6	60,6	18,3%	10,7%	17,0%
+24 mesi	162,6	42,6	205,1	55,2%	68,5%	57,5%
- di cui + di 5 anni	95,3	30,3	125,5	32,4%	48,8%	35,2%
Totale	294,5	62,2	356,7	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

4. Il ricorso agli ammortizzatori sociali

L'impatto che la crisi economica ha avuto sul mercato del lavoro veneto può essere dedotto anche attraverso l'osservazione del consistente ricorso agli ammortizzatori sociali messi in atto per fronteggiare la congiuntura sfavorevole. In questo quadro, uno dei più importanti strumenti di sostegno al reddito è rappresentato dalla cassa integrazione (Cig). La normativa ordinaria prevede due tipi di intervento: la cassa integrazione ordinaria (Cigo) e la cassa integrazione straordinaria (Cigs)¹⁰, entrambi questi strumenti sono monitorati dall'Inps, ma con dati che si riferiscono esclusivamente alle ore autorizzate o erogate, non ai soggetti fruitori, quindi senza possibilità di condurre un'analisi di genere.

10. I lavoratori in Cig, rimanendo dipendenti dalla propria azienda, non sono tecnicamente disoccupati, possono essere richiamati al lavoro e ricevono un'indennità parziale in sostituzione del salario.

La Cassa integrazione guadagni in deroga (Cig/d)

Tuttavia, per sostenere il reddito per i lavoratori non coperti dalla Cig e sospesi (quindi non licenziati) dalle aziende in difficoltà, a partire dal 2004 sono stati introdotti strumenti in “deroga”. L’istituto della Cig in deroga (Cig/d), soprattutto a partire dal 2009, si è così trasformato in uno strumento rilevante per evitare (o quantomeno rimandare) i licenziamenti nelle piccole imprese, allargando il ricorso alle sospensioni indennizzate. L’analisi dei dati amministrativi conferma il crescente ricorso allo strumento che, dopo il consistente utilizzo nell’anno precedente, registra un’ulteriore notevole espansione nel 2010 (tab. 21).

Tab. 21 – Veneto. Domande approvate di Cig/d. Anno 2010

	Azienda artigiana	Impresa cooperativa	Impresa del terziario	Impresa industriale	Studio professionale	Totale complessivo
Aziende	4.444	126	798	951	80	6.399
Domande	5.874	243	1.157	1.376	99	8.749
Ore autorizzate	24.860.059	1.621.190	4.104.349	7.189.857	166.006	37.941.461
Dipendenti organico	28.661	15.053	18.160	36.935	321	99.130
Dipendenti effettivi	23.705	2.230	5.059	7.954	209	39.157
di cui donne	10.909	976	2.657	2.775	167	17.484
% donne	46%	44%	53%	35%	80%	45%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

I dati Silv confermano che il ricorso a questo istituto, già consistente nel corso dello scorso anno, ha registrato una notevole espansione nel 2010. A fine anno il bilancio della Cig/d in Veneto è riassumibile nelle seguenti cifre :

- le domande approvate sono state 8.749 e le aziende interessate quasi 6.400; la platea delle imprese e le richieste sono state leggermente inferiori a quelle del 2009, rispettivamente pari a 9.800 e 6.660; i lavoratori interessati si mantengono nell’ordine delle 39mila unità (di questi 17.484, il 45% erano donne), con una lievissima crescita rispetto all’anno precedente;
- le ore complessivamente autorizzate sono invece cresciute, passando da circa 20milioni a 38milioni, segnale dell’avvertita necessità di un ricorso più intensivo alla Cig/d;
- le aziende artigiane rappresentano ancora le principali utilizzatrici, arrivando a coprire oltre due terzi sia delle richieste che delle ore autorizzate (erano oltre l’80% nel 2009), ma nell’ultimo anno acquistano maggiore consistenza tanto quelle del terziario (quasi 800 unità e 4milioni di ore autorizzate) che quelle industriali (quasi mille imprese e oltre 7milioni di ore).

La distribuzione per settore (tab. 22) dei lavoratori che le aziende, nelle domande di Cig/d presentate, dichiarano saranno effettivamente implicati dalle sospensioni dal lavoro vede prevalentemente coinvolto il settore industriale da cui proviene il 76,7% del totale dei lavoratori coinvolti (il 72% dal solo manifatturiero) e il 43% del totale delle lavoratrici (il 32,8% nella manifattura). Nel settore del Made in Italy le donne rappresentano il 64,4% dei circa 15mila lavoratori (il 55% del totale delle donne in Cig/d), rilevante è anche la quota di donne presenti nei settori delle altre industrie (quasi il 37%) e del metalmeccanico (22,7%). Il settore dei servizi nel suo complesso vede invece una perfetta distribuzione per genere (le donne coinvolte sono il 49,3%), mentre scendendo a un dettaglio di analisi maggiore emerge come esistano alcuni settori fortemente caratterizzati: quello del commercio e del tempo libero (dove la quota di femmine rappresenta il 62% dell’intero settore), i servizi finanziari (70%) e la categoria altri servizi (73%). L’equilibrio complessivo della distribuzione viene assicurato dal settore dell’ingrosso e della logistica (che da solo rappresenta il 35% del totale dei servizi) dove la componente femminile scende al 30%.

**Tab. 22 – Veneto: domande approvate di Cig/s.
Anno 2010, lavoratori coinvolti per settore e genere**

	Uomini	Donne	Totale	% donne
Agricoltura	94	42	136	30,9%
Industria	17.012	13.027	30.039	43,4%
di cui:				
- Estrattive	22		22	0,0%
- Made in Italy	5.374	9.720	15.094	64,4%
- Metalmeccanico	8.694	2.555	11.249	22,7%
- Altre industrie	939	548	1.487	36,9%
- Utilities	118	34	152	22,4%
- Costruzioni	1.865	170	2.035	8,4%
Servizi	4.431	4.313	8.744	49,3%
di cui:				
- Comm.-tempo libero	587	952	1.539	61,9%
- Ingrosso e logistica	2.148	901	3.049	29,6%
- Servizi finanziari	24	55	79	69,6%
- Terziario avanzato	688	670	1.358	49,3%
- Servizi alla persona	566	597	1.163	51,3%
- Altri servizi	418	1.138	1.556	73,1%
N. d.	136	102	238	42,9%
Totale	21.673	17.484	39.157	44,7%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

Un bilancio effettivo dell'utilizzo della Cig/d nel corso del 2010 è tuttavia possibile solo a condizione di restringere l'attenzione al sottoinsieme di domande per le quali si è concluso il periodo di integrazione salariale richiesta e sono disponibili i rendiconti a consuntivo. Si tratta di circa la metà dell'universo di riferimento: 4.434 domande (il 51% del totale) e 17,7 ml monte ore autorizzato (il 47%); sottorappresentate sono soprattutto le imprese cooperative (36% delle domande e appena il 26% delle ore).

**Tab. 23 – Veneto. Lavoratori coinvolti in Cig/d per i quali sono disponibili i consuntivi completi,
per caratteristiche individuali e giorni di sospensione nel 2010**

	Nessuno	< 30 gg	31-60 gg	61-90 gg	91-120 gg	121-150 gg	151-180 gg	Totale
Totale complessivo	4.834	8.496	3.124	1.450	831	598	755	20.088
Uomini	3.160	4.527	1.579	759	479	331	530	11.365
Giovani (fino a 29 anni)	729	1.141	398	192	94	87	100	2.741
Adulti (da 30 a 49 anni)	2.255	3.137	1.048	500	314	210	362	7.826
Anziani (50 anni e più)	176	249	133	67	71	34	68	798
Donne	1.674	3.969	1.545	691	352	267	225	8.723
- Giovani (fino a 29 anni)	307	528	215	95	48	21	30	1.244
- Adulte (da 30 a 49 anni)	1.277	3.154	1.226	537	273	214	164	6.845
- Anziane (50 anni e più)	90	287	104	59	31	32	31	634
di cui								
Italiane	1.544	3.578	1.375	634	309	251	192	7.883
- Giovani (fino a 29 anni)	255	425	168	78	35	18	22	1.001
- Adulte (da 30 a 49 anni)	1.200	2.871	1.107	497	244	201	140	6.260
- Anziane (50 anni e più)	89	282	100	59	30	32	30	622
Straniere	130	391	170	57	43	16	33	840
- Giovani (fino a 29 anni)	52	103	47	17	13	3	8	243
- Adulte (da 30 a 49 anni)	77	283	119	40	29	13	24	585
- Anziane (50 anni e più)	1	5	4		1		1	12

Fonte: ns. elab. su dati Silv situazione al 4 aprile 2011

Analizzando il profilo dei lavoratori (tab. 23) emerge come nel complesso si tratti in larga prevalenza di lavoratori maschi e adulti (il 73% con un'età compresa tra i 30 e i 49 anni); anche le lavoratrici donne sono prevalentemente adulte, il 71,8% italiane e il 6,7% straniere (i maschi sono rispettivamente il 55% e il 13,8%). Le donne sperimentano inoltre periodi di sospensione leggermente più lunghi: il 19% non registra alcun giorno di sospensione (contro il 28% dei maschi), il 46% vede periodi di sospensione inferiori al mese (tra i maschi la medesima porzione è del 40%), un altro 26% presenta sospensioni che oscillano tra i 31 e i 90 giorni (21% per i maschi), mentre per i giorni di sospensione superiori ai 3 mesi le percentuali risultano invertite (10% le donne e 12% gli uomini).

Ma il ricorso alla Cig/d ha riguardato una nuova platea di imprese in difficoltà o ha continuato a sostenere le medesime aziende e gli stessi lavoratori dell'anno precedente? Guardare all'insieme delle utilizzatrici nel biennio può aiutare a rispondere alla domanda contribuendo così a focalizzare meglio gli effetti del perdurare della congiuntura sfavorevole sulla struttura produttiva regionale. Nel complesso, poco meno della metà delle aziende (3.535, pari al 53,2%) e un lavoratore su due (19.242, il 49,4%) tra quelli autorizzati a sospensioni nel 2009 si ritrova coinvolto anche l'anno successivo. Il tasso di ripetizione risulta sistematicamente più elevato nel comparto industriale, in particolare nei settori del made in Italy (tab. 24).

Possiamo notare come i presenti nel solo 2009, i ripetenti e i nuovi ingressi si equivalgano in termini assoluti (19mila unità), mentre i tassi di ripetizione risultano essere più elevati per le donne (53,4% contro il 49,4%), soprattutto se italiane (54,6% rispetto al 45,4% delle donne straniere), e per le classi di età più elevate con 56 donne adulte ogni 100 (57 italiane e 49 straniere). Le giovani, invece, presentano un tasso di ripetizione del 44,6% se italiane e del 39,4% se straniere mentre per i giovani maschi i tassi sono rispettivamente del 42% e del 43,9%.

Tab. 24 – Veneto. Lavoratori coinvolti in Cig/d per caratteristiche individuali e anni di utilizzo

	In Cig/d '09	In Cig/d '10	In Cig/d '09 e '10	Tasso ripetizione
Totale complessivo	19.706	19.915	19.242	49,4
Totale donne	7.742	8.608	8.876	53,4
- Giovani (fino a 29 anni)	1.674	1.247	1.282	43,4
- Adulte (da 30 a 49 anni)	5.539	6.704	6.955	55,7
- Anziane (50 anni e più)	529			0,0
Italiane	6.608	7.713	7.934	54,6
- Giovani (fino a 29 anni)	1.245	1.009	1.003	44,6
- Adulte (da 30 a 49 anni)	4.847	6.064	6.301	56,5
- Anziane (50 anni e più)	516	640	630	55,0
Straniere	1.134	895	942	45,4
- Giovani (fino a 29 anni)	429	238	279	39,4
- Adulte (da 30 a 49 anni)	692	640	654	48,6
- Anziane (50 anni e più)	13	17	9	40,9

Fonte: ns. elab. su dati Silv; situazione al 4 aprile 2011

Le liste di mobilità

Infine, uno degli indicatori più espliciti degli effetti finali delle crisi aziendali (e quindi degli esuberi occupazionali) è dato dal numero dei lavoratori inseriti nelle liste di mobilità da parte delle Commissioni provinciali del lavoro. Nel 2010 essi si sono mantenuti quasi sul livello degli anni precedenti, attestandosi attorno alle 32mila unità con un riduzione rispetto al 2009 del 7%. I licenziamenti collettivi (l. 223/1991) si attestano sul livello del 2009 riguardando poco più di 10mila unità (erano 6mila

nel 2008), mentre i licenziamenti individuali che hanno riguardato soprattutto le piccole imprese (l. 236/1993) hanno coinvolto meno di 22mila persone (contro i poco più di 13mila nel 2008), con una riduzione dell'11% rispetto al 2009 (tab. 25). Nel dettaglio, entrambi gli interventi hanno riguardato in prevalenza la componente maschile (che detiene una quota superiore in tutto il triennio), mentre nel 2010 le donne coinvolte nei licenziamenti collettivi sono state il 34,3% del totale e quelle interessate da licenziamenti individuali il 41,8%.

**Tab. 25 – Veneto. Flussi di iscrizione alle liste di mobilità per genere e settore.
Anni 2008-2010**

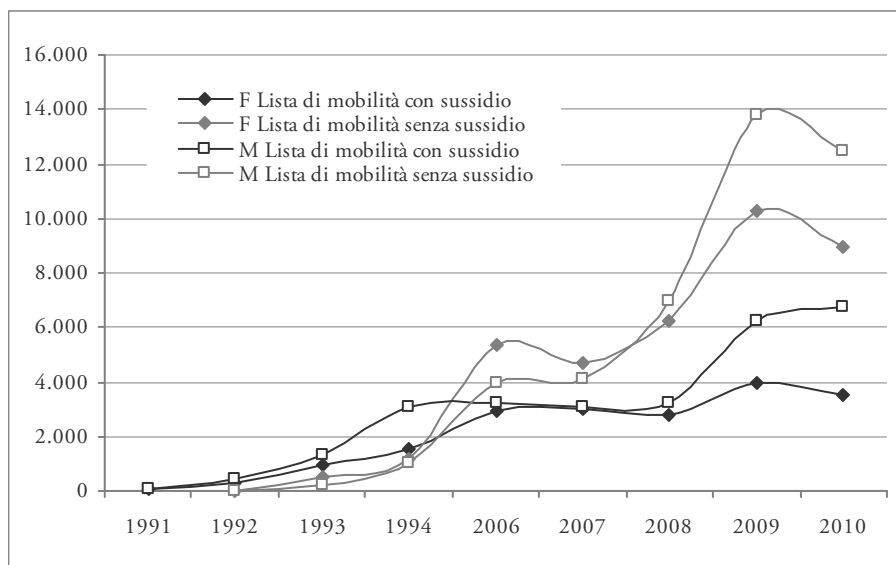
	Valori assoluti						Incidenza % comp. femm.		
	2008		2009		2010		2008	2009	2010
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini			
Mobilità con sussidio (223/91)	2.800	3.243	3.941	6.253	3.515	6.729	46,3%	38,7%	34,3%
Mobilità senza sussidio (236/93)	6.245	6.991	10.250	13.773	8.969	12.503	47,2%	42,7%	41,8%
Nessuna codifica	2			8	4	5	0,0%	0,0%	0,0%
Agricoltura	119	166	194	341	114	287	0,6%	0,6%	0,4%
Industria	5.439	7.247	7.840	13.735	6.528	13.595	28,2%	22,9%	20,6%
di cui:									
- Estrattive	15	18	10	50	7	32	0,1%	0,0%	0,0%
- Made in Italy	3.785	2.282	4.799	3.283	4.048	3.215	19,6%	14,0%	12,8%
- Metalmeccanico	878	1.735	1.882	5.119	1.512	5.230	4,6%	5,5%	4,8%
- Altre industrie	507	931	707	1.154	555	1.109	2,6%	2,1%	1,7%
- Utilities	25	61	25	42	24	66	0,1%	0,1%	0,1%
- Costruzioni	229	2.220	417	4.087	382	3.943	1,2%	1,2%	1,2%
Servizi	3.485	2.821	6.157	5.942	5.838	5.345	18,1%	18,0%	18,4%
di cui:									
- Comm.-tempo libero	1.553	786	2.589	1.351	2.364	1.330	8,1%	7,6%	7,5%
- Ingresso e logistica	732	1.156	1.314	2.784	1.199	2.251	3,8%	3,8%	3,8%
- Servizi finanziari	75	26	203	72	181	43	0,4%	0,6%	0,6%
- Terziario avanzato	363	300	730	632	764	657	1,9%	2,1%	2,4%
- Servizi alla persona	506	403	776	579	882	716	2,6%	2,3%	2,8%
- Altri servizi	256	150	545	524	448	348	1,3%	1,6%	1,4%
Totale	9.045	10.234	14.191	20.026	12.484	19.232	46,9%	41,5%	39,4%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

Dopo la consistente crescita del 2009 il 2010, più che un'inversione di tendenza, segna una stabilizzazione del livello dei licenziamenti. In tale contesto la componente femminile, cui sono attribuiti poco più di 12mila inserimenti in lista (12.484 contro i 14.191 del 2009), pari al 39,4% del totale, è stata soprattutto interessata da licenziamenti individuali, quasi 9mila nel 2010 (graf. 7).

La composizione per settore di provenienza evidenzia come nel complesso gli inserimenti in lista delle lavoratrici siano arrivati soprattutto dal sistema industriale, che ha originato il 52,3% dei flussi (il 20,6% del totale), e dal settore dei servizi per il 46,8% (il 18,4% dei flussi complessivi). Nel dettaglio, il primo settore registra la netta prevalenza del comparto del Made in Italy con quasi 4mila iscrizioni (il 32,4% della componente femminile), seguito dal metalmeccanico con 1.512 iscrizioni; il secondo, invece, vede soprattutto coinvolti i settori del commercio e del tempo libero (2.364 iscrizioni) e quello dell'ingrosso e della logistica (1.199 iscrizioni). È interessante notare come in termini assoluti tanto il settore del made in Italy quanto quello dei servizi al commercio e al tempo libero vedano una prevalenza di flussi di iscrizione femminili, a riprova del fatto che, nonostante la crisi abbia coinvolto in misura maggiore la componente maschile, nell'industria e nelle professioni operaie anche le donne subiscono gli effetti della congiuntura negativa.

Graf. 7 – Veneto. Flussi di ingresso nelle liste di mobilità per legge e genere.
Anni 1991-2010



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 24 gennaio 2011)

PARTE SECONDA

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE (INIZIALE E PER DISOCCUPATI) IN VENETO

Tra i fattori che possono contribuire ad innalzare i livelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro e a migliorare la qualità dell'inserimento (o del reinserimento) professionale delle donne rientra anche la formazione professionale. Questa può rappresentare un canale alternativo e più veloce in vista dell'inserimento occupazionale rispetto ai percorsi scolastici ordinari, come nel caso della formazione iniziale di durata triennale, o piuttosto una modalità per innalzare o riorientare le competenze professionali possedute dai soggetti, come nel caso della formazioni per disoccupati. Quest'ultima, ovviamente, può acquisire un particolare rilievo in una fase congiunturale come l'attuale, configurandosi come una delle politiche attive rilevanti per innalzare l'occupabilità dei soggetti e per garantire un innalzamento della qualità del capitale sociale disponibile nel sistema socio-economico regionale. In questi ultimi anni l'espulsione di numerosi lavoratori dai cicli produttivi, associata al complessivo irrigidimento del mercato del lavoro (riduzione della domanda di lavoro e del turnover occupazionale, minore propensione alla mobilità volontaria tra posti di lavoro...), sta comportando infatti maggiori difficoltà per il reinserimento lavorativo dei disoccupati, mentre lo spiazzamento di numerose attività produttive presenti nel nostro territorio per effetto della crescente competizione globale rende frequentemente obsolete le professionalità acquisite e impone la necessità di efficaci percorsi di riqualificazione.

La disponibilità delle (prime) informazioni prodotte nell'ambito del Progetto Placement, coordinato dalla Direzione Formazione della Regione del Veneto e dall'Osservatorio & ricerca di Veneto Lavoro, offre l'opportunità di guardare in una prospettiva di genere al tema della formazione professionale, tanto con riferimento alla formazione iniziale che a quella per disoccupati.¹¹ I dati al momento disponibili consentono di esaminare, in funzione del genere, le scelte formative e gli esiti di placement a distanza di 12 mesi della conclusione del corso dei giovani iscritti a percorsi di formazione iniziale nel triennio 2008-2010 e di quanti hanno frequentato un corso di formazione per disoccupati nel biennio 2009-2010. Nel presentare tali dati da una parte si esaminerà la persistenza di meccanismi di sex typing nelle scelte formative dei soggetti, dall'altra si cercherà di valutare le differenti performance occupazionali dei giovani formati a seconda degli indirizzi seguiti e, ovviamente, del genere.

1. La formazione iniziale

Per quanto riguarda la formazione iniziale in Veneto (tab. 26) nel triennio 2008-2010 gli allievi che hanno portato a termine un corso di formazione triennale sono stati nel complesso 11.417; di questi le donne sono 4.273, pari al 37,4% del totale. Questo dato complessivo è tuttavia influenzato dalla sotto-

11. Il progetto Placement ha come obiettivo il monitoraggio degli esiti occupazionali dei soggetti interessati dalle attività formative svolte in ambito regionale. Per valutare i percorsi di inserimento lavorativo e per l'analisi degli sbocchi occupazionali e professionali dei soggetti formati sono state utilizzate le informazioni amministrative desunte dal Sistema informativo lavoro del Veneto (Silv). Queste permettono di osservare: per quanto riguarda il lavoro, l'insieme delle aperture, modifiche e chiusure di rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato (compresi i tirocini) realizzati in ambito regionale; per quanto riguarda la disoccupazione, la registrazione delle dichiarazioni di disponibilità rilasciate presso i centri per l'impiego del Veneto.

Un supplemento di indagine previsto nel progetto (in questa sede non documentato) è stato condotto attraverso metodologia Cati e ha riguardato i soggetti che non risultavano osservati negli archivi amministrativi a 12 mesi dalla scadenza del corso.

rappresentazione delle donne nella prima annualità considerata (appena il 25% dei formati dei corsi 2007-2008) rispetto a quanto si registra nelle ultime due, quando 41 qualificati ogni 100 sono state donne. Se assumiamo come più affidabile questi ultimi dati, il tasso di femminilizzazione della formazione professionale iniziale regionale appare in linea con quello registrato in riferimento all'occupazione complessiva.

Di interesse notare come anche in riferimento alla componente di utenza straniera il peso delle donne rimanga elevato, attestandosi nel triennio al 35% rispetto al 38% degli italiani.

Tab. 26 – Formazione iniziale: allievi per anno di fine corso e genere nel triennio 2008-2010

	Totale	Donne	% donne
Totale triennio	11.417	4.273	37%
Anno			
2007-08	2.449	610	25%
2008-09	4.307	1.768	41%
2009-10	4.661	1.895	41%
Cittadinanza			
Italiani	9.170	3494	38%
Stranieri	2.247	779	35%

Fonte: ns. elab. su dati Direzione Regionale Formazione

Gli indirizzi formativi: la riproposizione di una stereotipa segregazione di genere

L'esame degli indirizzi formativi privilegiati dall'utenza maschile e femminile della formazione iniziale, forse anche in ragione della giovane età dei soggetti e delle loro meno strutturate aspettative in termini di carriera e di investimento professionale, ripropone una marcata differenziazione secondo i più consolidati stereotipi di comportamento di genere rispetto al lavoro e alle scelte professionali; ritroviamo infatti (tab. 27):

- *qualifiche a prevalenza femminile* - nell'insieme queste qualifiche raccolgono 3.804 formati, il 33% del totale registrato nel triennio in esame, ben il 79% delle donne ma uno scarso 6% degli uomini. In alcuni casi le donne costituiscono l'utenza esclusiva (come tra le "estetiste") o quella larghissimamente dominante (oltre il 90% per figure quali "confezionista-modellista", "accoglienza turistica" e "acconciatore"); in altri sono comunque prevalenti, con più del 70% per figure professionali legate al commercio, "operatore di punto vendita", all'amministrazione-segretariato e al turismo ("portiere d'albergo"). Oltre la metà dell'utenza di questo gruppo fa riferimento alle due qualifiche di "estetista" e "acconciatore";
- *qualifiche ad equilibrata presenza di genere* - rientrano in questo gruppo di indirizzi 1.772 formati, il 15,5% del totale, con un peso piuttosto equilibrato tra i generi (il 17,5% delle donne e il 14,4% degli uomini). Queste qualifiche afferiscono per lo più al campo della ristorazione ("commis di sala e bar", "commis di cucina", "operatore di pasticceria o panificazione"), oltre ad alcune di "indirizzo grafico" e quella di "operatore orafico";

Tab. 27 – Formazione iniziale: ranking delle qualifiche conseguite nel triennio 2008-2010 in funzione del livello di femminilizzazione

	Totale	Donne	% donne
Corsi a prevalenza femminile (F>70%)			
Operatore benessere: estetista	869	868	100%
Operatore confezionista modellista	118	112	95%
Operatore alla promozione e accoglienza turistica	32	30	94%
Operatore benessere: acconciatore	1.130	1056	93%
Operatore punto vendita	676	565	84%
Operatore amm. segretariale: ind. segreteria	333	261	78%
Operatore amm. segretariale: ind. contabilità	590	461	78%
Operatore promozione-accoglienza turistica: ind. portineria d'albergo	56	40	71%
Totale	3.804	3.393	89%
Corsi ad equilibrata presenza di genere (70%<F>30%)			
Operatore ristorazione: ind. commis sala e bar	172	98	57%
Operatore grafico: ind. prodotti grafici e multimediali	253	134	53%
Operatore ristorazione: ind. pasticceria	36	17	47%
Operatore ristorazione	486	209	43%
Operatore ristorazione: ind. commis cucina	346	137	40%
Operatore processi orafi	19	7	37%
Operatore ristorazione: ind. pasticceria / panificazione	100	34	34%
Operatore grafico: ind. pre stampa / stampa	360	110	31%
Totale	1.772	746	42%
Corsi a prevalenza maschile (F<30%)			
Operatore comunicazione multimediale audiovisiva	30	9	30%
Operatore grafico: ind. pre stampa / stampa / progett. grafica	95	28	29%
Operatore agro-ambientale: ind. produzioni agricole	17	5	29%
Operatore agro-ambientale: ind. giardinaggio	68	14	21%
Operatore grafico: ind. stampa	44	8	18%
Operatore grafico: ind. pre stampa	61	10	16%
Qualifiche differenziate	74	6	8%
Operatore del legno e dell'arredamento	108	8	7%
Operatore sistemi elettronici	344	17	5%
Installatore impianti di automazione	637	23	4%
Operatore edile	148	3	2%
Operatore meccanico	587	1	0%
Operatore autoriparazione: ind. ripar. veicoli a motore	931	1	0%
Installatore-manutentore impianti elettrici	1.148	1	0%
Installatore-manutentore impianti termoidraulici	348	0	0%
Montatore meccanico sistemi: ind. macc. contr.num / ...	30	0	0%
Montatore meccanico sistemi: ind. macchine contr. num.	903	0	0%
Operatore autoriparazione: ind. carrozziere	140	0	0%
Operatore manufatti lapidei	28	0	0%
Operatore meccanico: ind. saldocarpentiere	100	0	0%
Totale	5.841	134	2%

Fonte: ns. elab. su dati Direzione Regionale Formazione

- *qualifiche a prevalenza maschile* – questo costituisce il gruppo quantitativamente più consistente, con 5.841 utenti, il 51% del totale; ritroviamo qui l'80% dei maschi e appena il 3% delle donne formate nel triennio. La presenza maschile risulta in forma pressoché esclusiva nel caso delle qualifiche legate maggiormente al domanda tipica del sistema produttivo industriale: “operatori meccanici”, “edili”, “installatori e manutentori”, “saldocarpentieri”, “termoidraulici”, oltre a “carrozziere” e “autoriparatori”; una certa presenza femminile (intorno al 30%) interessa invece figure per “operatori della comunicazione multimediale” e alcuni indirizzi in ambito agro-ambientale (operatori agricoli e giardinieri); più modesta in relazione ad alcuni indirizzi di grafica, legno-arredo e sistemi elettronici. Oltre la metà dell'utenza fa riferimento a qualifiche di installatori e manutentori.

Gli esiti occupazionali: i maschi presentano una maggiore partecipazione al mercato del lavoro e tassi di occupazione mediamente più alti (ma con distanze spesso contenute)

Con riferimento ai soggetti che hanno concluso il percorso formativo nei primi due anni esaminati (quindi 6.756 individui, 2.378 donne) si dispone della ricostruzione del percorso di inserimento occupazionale nel corso dei 12 mesi successivi.

Tab. 28 – Formazione iniziale: risultati di placement dei formati nel biennio 2008-2009 a 12 mesi dalla conclusione del terzo anno per genere, cittadinanza e qualifica

	Donne			Uomini		
	Tasso copertura	Tasso di occupazione		Tasso copertura	Tasso di occupazione	
		A fine periodo	Nel periodo		A fine periodo	Nel periodo
Totale	56%	68%	81%	67%	72%	88%
Anno						
2007-08	61%	70%	83%	73%	74%	91%
2008-09	54%	67%	80%	63%	70%	85%
Cittadinanza						
Italiani	56%	68%	81%	66%	74%	88%
Stranieri	56%	64%	78%	70%	64%	85%
Qualifica						
<i>Corsi a prevalenza femminile (F>70%)</i>						
Operatore benessere: estetista	54%	71%	85%	-	-	-
Operatore confezionista modellista	31%	44%	67%	50%	100%	100%
Operatore punto vendita	60%	55%	69%	62%	68%	83%
Operatore amm. segretariale: ind. segreteria	54%	63%	74%	47%	90%	95%
Operatore amm. segretariale: ind. contabilità	60%	68%	77%	59%	58%	73%
Operatore accoglienza turistica: ind. portineria d'albergo	59%	63%	84%	67%	67%	83%
<i>Corsi ad equilibrata presenza di genere (70%<F<30%)</i>						
Operatore ristorazione: ind. commis sala e bar	66%	69%	88%	77%	72%	95%
Operatore grafico: ind. prodotti grafici e multimediali	36%	57%	67%	44%	61%	74%
Operatore ristorazione: ind. pasticceria	71%	50%	75%	79%	87%	100%
Operatore ristorazione	67%	58%	81%	78%	61%	83%
Operatore ristorazione: ind. commis cucina	48%	59%	89%	71%	71%	90%
Operatore ristorazione: ind. pasticceria / panificazione	70%	71%	71%	78%	76%	95%
Operatore grafico: ind. pre stampa / stampa	44%	72%	86%	46%	72%	89%
<i>Corsi a prevalenza maschile (F<30%)</i>						
Operatore comunicazione multimediale audiovisiva	60%	33%	67%	89%	63%	63%
Operatore grafico: ind. pre stampa / stampa / proget. grafica	27%	50%	75%	32%	78%	100%
Operatore agro-ambientale: ind. produzioni agricole	40%	50%	50%	67%	88%	88%
Operatore agro-ambientale: ind. giardinaggio	25%	50%	50%	41%	42%	83%
Operatore grafico: ind. stampa	50%	100%	100%	52%	62%	85%
Operatore grafico: ind. pre stampa	50%	25%	75%	41%	60%	87%
Qualifiche differenziate	33%	0%	0%	74%	57%	75%
Operatore del legno e dell'arredamento	-	-	-	71%	69%	89%
Operatore sistemi elettronici	56%	60%	100%	69%	59%	77%
Installatore impianti di automazione	100%	0%	100%	63%	74%	92%
Operatore edile	-	-	-	75%	87%	94%
Operatore meccanico	-	-	-	68%	73%	91%
Operatore autoriparazione: ind. ripar. veicoli a motore	-	-	-	72%	76%	89%
Installatore-manutentore impianti elettrici	-	-	-	65%	65%	82%
Installatore-manutentore impianti termoidraulici	-	-	-	77%	78%	91%
Montatore meccanico sistemi: ind. macc. contr.num	-	-	-	67%	60%	90%
Montatore meccanico sistemi: ind. macchine contr. num.	-	-	-	72%	73%	89%
Operatore autoriparazione: ind. carrozziere	-	-	-	79%	85%	92%
Operatore manufatti lapidei	-	-	-	63%	70%	90%
Operatore meccanico: ind. saldocarpentiere	-	-	-	73%	74%	94%

Note:

Tasso di copertura: rapporto tra totale osservati in Silv (compresi i transitati) e totale soggetti esaminati.

Tasso di occupazione a fine periodo: rapporto tra occupati a fine periodo e totale osservati in Silv.

Tasso di occupazione nel periodo: rapporto tra occupati nel periodo e totale osservati in Silv.

Fonte: ns. elab. su dati Direzione Regionale Formazione e Silv

In tab. 28 sono riportate, in funzione del genere, tre informazioni essenziali per valutare il placement dei formati:

- il tasso di copertura, ovvero la quota dei soggetti per i quali è stato possibile rintracciare negli archivi amministrativi del Silv un episodio lavorativo o di disoccupazione;
- il tasso di occupazione a fine periodo, ovvero la quota di coloro che risultano occupati alla scadenza dei 12 mesi dalla fine del corso sul totale osservati in Silv;
- il tasso di occupazione nel periodo, ovvero la quota di coloro che hanno lavorato almeno un giorno nel corso dei 12 mesi successivi alla fine del corso sul totale osservati in Silv. Nel confronto con la componente maschile le giovani qualificate si distinguono per:
 - un più basso tasso di copertura (56% contro il 67% degli uomini) che denota un loro minore coinvolgimento diretto (più basso livello di partecipazione attiva) nel mercato del lavoro; l'essere non osservati nella banca dati del Silv può infatti essere dovuto ad una pluralità di fattori, tra i quali spiccano ad esempio la scelta di prosecuzione degli studi o di permanere in altre posizioni di inattività; altri aspetti possono essere legati all'essere alla ricerca di lavoro ricorrendo a canali alternativi rispetto a quello offerto dai servizi per l'impiego pubblici, oppure al lavorare in maniera informale o all'interno di imprese familiari o ancora, più raramente (date le caratteristiche dell'universo osservato), l'aver intrapreso un lavoro autonomo;
 - tassi di occupazione sempre inferiori agli uomini, tanto a fine periodo (68% delle donne contro 72%) che nel periodo (81% contro 88%); le distanze (rese indipendenti dal diverso livello di copertura per via delle modalità di calcolo adottate) risultano comunque modeste con riferimento alla condizione a fine periodo e testimoniano per entrambi i generi buone opportunità di collocamento lavorativo all'uscita dai percorsi di formazione regionale.

Si segnala inoltre che la seconda annualità presenta livelli di copertura e di occupazione sempre inferiori rispetto alla precedente, con ogni probabilità scontando minori opportunità di impiego in un mercato che con la crisi ha visto progressivamente ridursi la domanda di lavoro e accrescersi la schiera delle persone alla ricerca di occupazione. Gli italiani, infine, sia uomini che donne, mostrano sempre tassi di occupazione migliori di quanto registrino i giovani stranieri.

Per quanto riguarda la relazione con le qualifiche non paiono emergere comportamenti significativamente differenziate in funzione del livello di femminilizzazione. La regola generale di una migliore performance occupazionale dei giovani maschi appare largamente confermata, sia in relazione ai corsi per qualifiche tipicamente maschili che in quelli a prevalenza femminile; distanze mediamente minori si riscontrano comunque in riferimento ai corsi con una presenza di genere equilibrata.

Tra le più significative eccezioni si possono segnalare:

- tra i corsi a prevalenza femminile quelli per “operatori amministrativi-contabili”, in relazione ai quali le donne registrano livelli di occupazione più alti di ben 10 punti percentuali con riferimento alla situazione a fine periodo e di 4 nel periodo, e quelli per “portieri d'albergo”;
- tra i corsi a presenza equilibrata si distinguono quelli nell'ambito delle professioni grafiche e alcune figure della ristorazione (ma non di pasticceria o panificazione che per i maschi offrono livelli di occupazione particolarmente elevati);
- tra quelli a prevalenza maschile vedono migliori performance per le donne ancora alcuni indirizzi relativi alla grafica (“stampa” o “comunicazione multimediale”) ma anche quelli di operatori per i sistemi elettronici, a conferma delle buone opportunità di inserimento occupazionale delle donne anche nei settori innovativi.

2. La formazione per disoccupati

Per quanto riguarda la formazione per disoccupati il numero di soggetti monitorati sulla base dei dati disponibili risulta decisamente più contenuto rispetto a quanto esaminato con riferimento a quella iniziale, mentre i corsi si sono per lo più conclusi nel 2009: si tratta nel complesso di poco meno di 2mila individui, equamente ripartiti per genere (tab. 29).

Tab. 29 – Formazione per disoccupati: allievi per anno di fine corso, classe d'età, cittadinanza e genere nel biennio 2009-2010

	Totale	Donne	% donne
Totale	1.997	1.023	51%
Data fine corso			
2009	1.962	1.015	52%
2010	35	8	23%
Classe d'età			
15-19	234	84	36%
20-24	709	342	48%
25-29	453	269	59%
30-39	418	232	56%
40-49	145	83	57%
50 e oltre	38	13	34%
Cittadinanza			
Italiani	1.751	870	50%
Stranieri	246	153	62%

Fonte: ns. elab. su dati Direzione Regionale Formazione

La distribuzione per età vede una larghissima presenza di giovani (al di sotto dei 25 anni ritroviamo il 47% dei casi, mentre all'opposto sopra i 40 anni ritroviamo solo il 9% dei soggetti). La maggiore presenza di donne si ritrova nelle fasce d'età centrali (tutte le classi d'età comprese tra i 25 e i 49 anni segnano un tasso di femminilizzazione compreso tra il 56% e il 59%) e tra l'utenza di origine straniera (62%).

Gli indirizzi formativi: una più equilibrata distribuzione per genere

La distribuzione dell'utenza in funzione delle qualifiche, pur ancora influenzata dagli orientamenti culturali socialmente prevalenti, risulta decisamente meno polarizzata di quanto non si registri per la formazione iniziale. Ciò è vero sia in relazione al peso dei diversi raggruppamenti definibili sulla base del tasso di femminilizzazione, sia in relazione alle specifiche qualifiche che caratterizzano ciascun gruppo (tab. 30). In riferimento al primo aspetto basti notare che il peso 'demografico' dei tre raggruppamenti risulta più equilibrato (le qualifiche a prevalente utenza femminile pesano per il 37% sul totale dei formati, quelle a prevalenza maschile o con distribuzioni equilibrate tra i generi si attestano intorno al 32%); i corsi fortemente connotati in chiave di genere pesano rispettivamente per il 56% dell'utenza femminile e per il 53% per quella maschile (nel caso della formazione iniziale le omologhe quote erano pari a circa l'80% per entrambi i generi).

Quanto all'offerta di qualificazioni questa si presenta maggiormente articolata per ambiti professionali (sono rare le qualifiche che concentrano numeri consistenti di utenza), oltre ad includere settori innovativi (sicurezza e ambiente, relazioni commerciali estere, emergie rinnovabili...) accanto a quelli più tradizionali. Più in dettaglio possiamo notare:

Tab. 30 – Formazione per disoccupati: ranking delle qualifiche conseguite nel biennio 2009-2010
in funzione del livello di femminilizzazione

	Totale	Donne	% donne
Corsi a prevalenza femminile (F>70%)			
Esercenti e gestori di servizi alberghieri e assimilati	10	10	100%
Modellisti di capi di abbigliamento	11	10	91%
Addetti all'informazione e assistenza clienti	10	9	90%
Operatore confezionista modellista	10	9	90%
Addetto alla contabilità del personale	22	19	86%
Operatore ristorazione: ind. pasticceria	10	8	80%
Tecnico agenzia di viaggio/ufficio turistico	288	226	78%
Contabili	13	10	77%
Collaboratore-restaurantore beni culturali	163	125	77%
Aiuto cameriere ai piani	21	16	76%
Operatore amm. segretariale: ind. contabilità	81	61	75%
Addetto alle relazioni commerciali con l'estero	28	21	75%
Tecnico alimentare e bioalimentare	11	8	73%
Disegnatori di moda	21	15	71%
Operatore processi orafi	34	24	71%
Totale	733	571	78%
Corsi ad equilibrata presenza di genere (70%<F>30%)			
Cuochi in alberghi e ristoranti	10	7	70%
Grafico	10	7	70%
Tecnici del marketing	10	7	70%
Tecnici del reinserimento sociale degli adulti	13	9	69%
Assistente ricerche di mercato	61	41	67%
Operatore commerciale	73	49	67%
Tecnici del controllo ambientale	12	8	67%
Orientatore turistico	9	6	67%
Steward	12	8	67%
Cuoco pasticcere	11	7	64%
Aiuto cuoco	39	24	62%
Addetti di agenzie per il disbrigo di pratiche	13	8	62%
Maitre d'hotel	12	7	58%
Operatore punto vendita	12	7	58%
Stampatore offset	36	21	58%
Barista	7	4	57%
Tecnici dell'organizzazione commerciale	24	12	50%
Tecnici sicurezza, protez. ambientale e qualità industriale	71	34	48%
Operatore ristorazione	26	12	46%
Operatore di computer	25	11	44%
Tecnico del turismo integrato	38	16	42%
Operatore comunicazione multimediale audiovisiva	24	10	42%
Responsabile della logistica commerciale	56	22	39%
Programmatore	25	9	36%
Addetti allo sportello bancario	12	4	33%
Totale	641	350	55%
Corsi a prevalenza maschile (F<30%)			
Operatore ristorazione: ind. panificazione	10	3	30%
Responsabile di sistemi automatici	15	4	27%
Tecnico esperto Cad-Cam	156	41	26%
Operatore agro-ambientale: ind. giardinaggio	12	3	25%
Tecnici organizzazione e controllo della produzione	20	5	25%
Tecnici esperti in applicazioni	12	3	25%
Tecnici raccolta e smaltimento dei rifiuti	22	4	18%
Tecnici amministratori di reti e di sistemi telematici	53	9	17%
Tecnici delle costruzioni civili	24	4	17%
Tecnici della gestione del processo produttivo	26	4	15%
Tecnico fonti energetiche rinnovabili	146	19	13%
Carpentiere navale in legno	12	1	8%
Tecnico meccanico-elettronico	12	1	8%
Montatore meccanico sistemi: ind. macchine contr. num.	33	1	3%
Installatore di impianti di condizionamento d'aria	11		0%
Installatori macchinari e impianti industriali	25		0%
Conduttori di macchinari per il movimento terra	11		0%
Operatore edile	11		0%
Operatore sistemi elettronici	12		0%
Totale	623	102	16%

Fonte: ns. elab. su dati Direzione Regionale Formazione

- *qualifiche a prevalenza femminile* - nell'insieme raccolgono 733 formati, il 37% del totale, il 56% delle donne e il 17% degli uomini. Solo in un caso le donne costituiscono l'utenza esclusiva dei corsi ("gestori di servizi alberghieri"); in molti casi si tratta di figure non tipicamente connotate al femminile (relative al settore turistico o al restauro dei beni culturali, oppure qualifiche quali "tecnico alimentare" o "operatore orafo"; in pochi altri casi si può leggere il permanere di una tradizionale specializzazione femminile, come per le figure afferenti al settore moda ("modellisti", "confezionisti", "disegnatori di moda"); non mancano poi ambiti di novità rispetto alle figure tipiche del sistema regionale, quali gli addetti alle relazioni commerciali estere e tecnici bioalimentari. La prevalenza femminile in questo caso appare quindi più frutto di contingenze che non la conferma di comportamenti stereotipati;
- *qualifiche ad equilibrata presenza di genere* - questo gruppo raccoglie 641 formati, il 32% del totale; il peso tra le donne è del 34%, del 30% tra gli uomini. La varietà delle qualifiche che rientrano in questo gruppo risulta ancora più ampia, spaziando dal turismo-ristorazione alla grafica, dalle attività commerciali al marketing, dalla logistica fino all'informatica;
- *qualifiche a prevalenza maschile* - i soggetti che rientrano in questo gruppo (621) pesano sul totale per il 31%, i maschi ben il 53%; tanto più ci si sposta su professioni tipicamente industriali (meccanici, installatori, conduttori di macchine) più marginale (se non nulla) risulta la presenza di donne; tra le eccezioni più significative si segnalano i due aggregati quantitativamente più consistenti, rappresentati dai "tecnici esperti in Cad-cam" (con una quota di donne del 26%) e i "tecnici di fonti energetiche rinnovabili" (13%).

Gli esiti occupazionali: le migliori performance delle donne

Rispetto alla formazione iniziale i risultati dell'indagine placement mettono in luce un quadro significativamente diverso e performance mediamente migliori per le donne. È vero che il tasso di copertura, decisamente elevati, paiono penalizzare le donne, generalmente al di sotto del profilo dei maschi, e confermare così una possibile minore partecipazione attiva al mercato del lavoro nel periodo immediatamente a ridosso della conclusione dei corsi. Ma tanto il tasso di occupazione alla scadenza dei 12 mesi (55% contro 53% maschile) che quello registrato nel periodo (76% contro 72%) risultano a favore della componente femminile (tab. 31).

Tab. 31 – Formazione per disoccupati: risultati di placement dei formati nel 2009 a 12 mesi dalla conclusione del corso regionale per genere, classe d'età e cittadinanza

	Donne			Uomini		
	Tasso copertura	Tasso di occupazione		Tasso copertura	Tasso di occupazione	
		A fine periodo	Nel periodo		A fine periodo	Nel periodo
Totale	83%	55%	76%	86%	53%	72%
Classe d'età						
15-19	80%	64%	84%	81%	62%	78%
20-24	78%	63%	80%	83%	60%	79%
25-29	82%	57%	81%	89%	58%	71%
30-39	88%	47%	68%	89%	40%	61%
40-49	90%	40%	63%	90%	32%	70%
50 e oltre	85%	36%	55%	84%	19%	52%
Cittadinanza						
Italiani	83%	56%	77%	86%	53%	72%
Stranieri	81%	48%	69%	84%	56%	74%

Fonte: ns. elab. su dati Direzione Regionale Formazione e Silv

Tab. 32 – Formazione per disoccupati: risultati di placement dei formati nel 2009 a 12 mesi dalla conclusione del corso regionale per genere e qualifica

	Donne			Uomini		
	Tasso copertura	Tasso di occupazione		Tasso copertura	Tasso di occupazione	
		A fine periodo	Nel periodo		A fine periodo	Nel periodo
Corsi a prevalenza femminile (F>70%)						
Esercenti e gestori di servizi alberghieri e assimilati	10%	100%	100%	-	-	-
Modellisti di capi di abbigliamento	100%	50%	80%	100%	0%	0%
Addetti all'informazione e assistenza clienti	100%	56%	100%	100%	100%	100%
Operatore confezionista modellista	67%	50%	67%	0%	-	-
Addetto alla contabilità del personale	100%	58%	74%	100%	67%	100%
Operatore ristorazione: ind. pasticceria	63%	40%	40%	100%	100%	100%
Tecnico agenzia di viaggio/ufficio turistico	85%	62%	79%	81%	54%	76%
Contabili	90%	78%	89%	67%	0%	100%
Collaboratore-restaurantore beni culturali	74%	55%	73%	74%	61%	82%
Aiuto cameriere ai piani	94%	33%	80%	100%	80%	100%
Operatore amm. segretariale: ind. contabilità	92%	57%	71%	100%	45%	55%
Addetto alle relazioni commerciali con l'estero	67%	79%	79%	100%	43%	86%
Tecnico alimentare e bioalimentare	75%	67%	100%	100%	100%	100%
Disegnatori di moda	73%	45%	64%	100%	33%	67%
Operatore processi orafi	50%	33%	50%	40%	0%	25%
Totale						
Corsi ad equilibrata presenza di genere (70%<F>30%)						
Cuochi in alberghi e ristoranti	71%	60%	60%	67%	0%	100%
Grafico	86%	17%	83%	100%	0%	33%
Tecnici del marketing	71%	40%	80%	33%	0%	0%
Tecnici del reinserimento sociale degli adulti	100%	44%	67%	100%	25%	50%
Assistente ricerche di mercato	90%	73%	97%	80%	63%	88%
Operatore commerciale	88%	51%	86%	75%	39%	50%
Tecnici del controllo ambientale	100%	75%	88%	100%	50%	100%
Orientatore turistico	83%	80%	100%	100%	0%	67%
Steward	100%	38%	63%	100%	25%	50%
Cuoco pasticciere	100%	71%	71%	100%	25%	50%
Aiuto cuoco	88%	52%	71%	87%	31%	77%
Addetti di agenzie per il disbrigo di pratiche	88%	43%	86%	100%	100%	100%
Maitre d'hotel	100%	71%	71%	100%	80%	80%
Operatore punto vendita	71%	60%	80%	80%	50%	75%
Stampatore offset	86%	61%	78%	93%	71%	71%
Barista	100%	25%	50%	100%	67%	67%
Tecnici dell'organizzazione commerciale	92%	36%	82%	92%	45%	82%
Tecnici sicurezza, protez. ambientale e qualità industriale	76%	35%	62%	86%	53%	78%
Operatore ristorazione	83%	80%	80%	86%	50%	58%
Operatore di computer	82%	22%	44%	100%	14%	36%
Tecnico del turismo integrato	81%	54%	85%	91%	40%	80%
Operatore comunicazione multimediale audiovisiva	80%	50%	75%	86%	42%	50%
Responsabile della logistica commerciale	86%	58%	89%	91%	55%	71%
Programmatore	89%	50%	50%	81%	31%	54%
Addetti allo sportello bancario	100%	100%	100%	88%	71%	86%
Totale						
Corsi a prevalenza maschile (F<30%)						
Operatore ristorazione: ind. panificazione	67%	0%	100%	100%	14%	57%
Responsabile di sistemi automatici	100%	25%	50%	91%	50%	80%
Tecnico esperto Cad-Cam	88%	56%	69%	90%	64%	82%
Operatore agro-ambientale: ind. giardinaggio	100%	0%	33%	78%	43%	57%
Tecnici organizzazione e controllo della produzione	80%	25%	75%	80%	75%	83%
Tecnici esperti in applicazioni	100%	67%	100%	78%	71%	71%
Tecnici raccolta e smaltimento dei rifiuti	100%	50%	75%	83%	53%	60%
Tecnici amministratori di reti e di sistemi telematici	78%	57%	71%	84%	54%	76%
Tecnici delle costruzioni civili	75%	0%	33%	95%	42%	74%
Tecnici della gestione del processo produttivo	100%	25%	75%	86%	63%	84%
Tecnico fonti energetiche rinnovabili	68%	38%	54%	86%	50%	65%
Carpentiere navale in legno	-	-	-	73%	63%	88%
Tecnico meccanico-elettronico	100%	100%	100%	100%	45%	82%
Montatore meccanico sistemi: ind. macchine contr. num.	100%	100%	100%	75%	54%	67%
Installatore di impianti di condizionamento d'aria	-	-	-	73%	63%	75%
Installatori macchinari e impianti industriali	-	-	-	84%	67%	76%
Conduttori di macchinari per il movimento terra	-	-	-	91%	80%	90%
Operatore edile	-	-	-	73%	50%	50%
Operatore sistemi elettronici	-	-	-	92%	73%	82%
Totale						

Note:

Tasso di copertura: rapporto tra totale osservati in Silv (compresi i transitati) e totale soggetti esaminati.

Tasso di occupazione a fine periodo: rapporto tra occupati a fine periodo e totale osservati in Silv.

Tasso di occupazione nel periodo: rapporto tra occupati nel periodo e totale osservati in Silv.

Fonte: ns. elab. su dati Direzione Regionale Formazione e Silv

Se i tassi di copertura risultano crescenti in funzione dell'età, quelli di occupazione diminuiscono invece progressivamente per entrambe le componenti di genere. Per quanto riguarda la cittadinanza, gli italiani presentano sempre risultati migliori degli stranieri, mentre a differenza dai primi questi ultimi registrano tassi di occupazione migliori per gli uomini.

Per quanto riguarda la relazione con le qualifiche emergono generalmente differenze modeste rispetto al profilo di genere (tab. 32); volendo rintracciare una qualche regolarità si potrebbe affermare che i maschi tendono ad registrare risultati migliori rispetto alle donne certamente nelle qualifiche a bassa presenza femminile ma anche in quelle a forte femminilizzazione; al contrario le qualifiche che presentano una distribuzione più equilibrata tra i generi tendono a registrare risultati più brillanti per le donne.

PARTE TERZA

I PERCORSI SI FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE NELLE OPINIONI DEGLI ATTORI REGIONALI

Questa parte del rapporto ha l'obiettivo di riportare l'opinione di alcuni attori privilegiati del mondo dell'impresa, del sindacato e della formazione rispetto agli interventi messi in campo dalla Regione con l'obiettivo di riqualificare e non disperdere le competenze femminili. Le interviste hanno cercato di ricostruire il panorama della formazione in un'ottica di genere, mettendo in evidenza i punti di forza/debolezza del sistema formativo regionale, le criticità emerse nei processi concreti per poi suggerire alcune correzioni per migliorare l'efficienza e l'efficacia degli strumenti stessi.

Per ottenere questo risultato sono state condotte otto interviste in profondità seguendo una traccia semistrutturata che si articolava attorno ai seguenti punti:

un giudizio globale sul quadro dell'offerta formativa a livello regionale in riferimento alla sua qualità, all'attinenza con i fabbisogni espressi dal sistema produttivo veneto, al grado di coordinamento esistente tra i vari attori coinvolti;

una valutazione degli effetti della crisi sul sistema occupazionale e sul ruolo che la formazione potrebbe/dovrebbe svolgere per limitarne le conseguenze e orientare risposte che permettano una non dispersione e un riorientamento delle competenze.

È emersa una visione largamente condivisa, pur con le diverse accentuazioni, soprattutto riguardo ai percorsi formativi implementati e agli esiti degli stessi.

Un punto sul quale tutti gli intervistati sembrano convergere è rappresentato dal giudizio sulla crisi economica, la cui rapidità ha sostanzialmente colto impreparati tutti i soggetti coinvolti. Ciò contribuisce a spiegare perché gli interventi messi in atto per fronteggiarla abbiano avuto come obiettivo principale il sostegno al reddito e al mantenimento del posto di lavoro dei lavoratori espulsi o minacciati di espulsione. In questa prima fase il ruolo della formazione non sembra essere stato modificato, riducendo la valenza che la riqualificazione professionale avrebbe potuto giocare.

La Regione ha indicato alcuni target specifici caratterizzati da maggiori difficoltà nel mercato del lavoro, ma la complessità del sistema di programmazione della formazione, ordinaria o quella gestita attraverso i fondi interprofessionali, hanno ridotto il possibile impatto positivo dei provvedimenti tanto per gli uomini quanto per le donne.

Rispetto alle criticità emerse conviene innanzitutto distinguere tra le diverse tipologie di intervento.

Nel caso delle politiche attive rivolte ai lavoratori in cassa integrazione non esiste una previsione di distinzione degli interventi in funzione del genere, il che tende a penalizzare le donne che hanno una gestione del tempo fortemente condizionata dai carichi familiari.

Invece, nei progetti di ricollocazione finanziari dalla Regione per aziende in crisi viene segnalata una pratica di intervento differenziata per genere. L'introduzione di bonus (sussidi di conciliazione) per favorire la partecipazione femminile ha permesso l'acquisto di servizi aggiuntivi come il babysitteraggio o l'assistenza domiciliare: pur trattandosi di contributi di importo non particolarmente elevato sono stati sufficienti ad incentivare ed agevolare la partecipazione. Il problema connesso con la scarsa presenza e la rigidità dei servizi, soprattutto in termini di orario, risulta essere infatti uno dei principali limiti alla partecipazione delle donne a percorsi di formazione. In relazione a questi aspetti contano ovviamente anche le caratteristiche socio-anagrafiche e professionali delle lavoratrici e dei lavoratori: se per i giovani l'aspetto di genere è praticamente ininfluenza, con il crescere dell'età sono soprattutto le donne a manifestare maggiori difficoltà di riqualificazione.

Rispetto alla formazione per gli occupati il fattore discriminante è giudicato essere il settore produttivo, con le conseguenti ricadute importanti anche sui fondi interprofessionali. Naturalmente esistendo attività lavorative con una marcata caratterizzazione di genere anche la formazione può risentire di tali squilibri ma, in questo caso, ad essere discriminante non è tanto lo strumento quanto l'attività produttiva. Per ovviare a questa distorsione nelle graduatorie è stato assicurato un punteggio maggiore ai progetti finalizzati a promuovere la formazione femminile. Tuttavia, anche in questo caso, emergono alcune criticità nei confronti delle mansioni svolte e del livello di istruzione. Così, nonostante la buona partecipazione, la maggioranza dei corsi è basata su piattaforme generiche (come la sicurezza) o trasversali, con effetti trascurabili sulle chance occupazionali; mentre nel caso di corsi sull'innovazione o sul miglioramento della qualità del prodotto le imprese le rivolgono principalmente a quadri e impiegati, senza alcuna distinzione di genere. La critica, sviluppata dai sindacalisti, mette in evidenza come la questione di fondo riguardi non tanto gli aspetti di genere quanto la reale necessità di corsi generici e trasversali.

Inoltre, se il mondo imprenditoriale (e in particolare quello artigiano) sottolinea le criticità connesse con la rigidità degli strumenti, tutti gli intervistati richiamano la necessità di un costante monitoraggio e una reale valutazione degli esiti dei percorsi formativi. Quanto al primo punto, poiché un particolare target come quello femminile necessita di strumenti flessibili, il ricorso a interventi tradizionali risulta spesso inefficace. A detta degli intervistati non è infatti possibile pensare di applicare gli stessi criteri organizzativi e di valutazione a gruppi di soggetti con esigenze specifiche. A prescindere dai possibili esiti occupazionali, la scelta potrebbe privilegiare gli aspetti organizzativi, favorendo i progetti di più semplice gestione. La critica alla rigidità non si rivolge infatti ai soli criteri organizzativi dei corsi (orari di frequenza, minimo di partecipazione, etc.) ma allo stesso metodo di rendicontazione e alla successiva valutazione: nel caso di lavoratrici, alla luce dei forti condizionamenti nella gestione dei tempi di vita, una maggiore discontinuità nella partecipazione alle attività formative risulta essere quasi inevitabile. Per tali ragioni viene suggerita l'adozione di una maggiore flessibilità organizzativa e di più elastici criteri di valutazione.

Altra criticità viene indicata nella discontinuità dei provvedimenti, sottolineando la necessità di programmare una strategia di lungo periodo per i differenti soggetti. Infatti, in presenza di un reale interesse per la formazione e la riqualificazione professionale, secondo i nostri interlocutori gli interventi non dovrebbero seguire una logica estemporanea ma disegnare traiettorie coerenti con le esigenze delle imprese, della programmazione regionale oltretutto delle reali necessità dei lavoratori coinvolti. Sarebbero quindi necessari provvedimenti continui nel tempo, capaci di evitare l'inaridimento delle reti create con i diversi programmi via via finanziati in modo da evitare il duplice rischio di finanziare una formazione episodica e creare frustrazione tra i differenti soggetti attivati.

Altro elemento sul quale si registra una certa convergenza tra i nostri interlocutori riguarda la necessità di rivalutare il senso dei processi formativi e l'immagine stessa della validità dei percorsi di riqualificazione presso i lavoratori. In questo senso è bene che l'adesione ai corsi sia frutto di una scelta volontaria anche se poi, una volta sottoscritto un patto formativo e definito un percorso personalizzato coerente con le caratteristiche dei soggetti coinvolti, è giusto che si riconoscano vincoli per lavoratrici e imprese. Ciò mette in evidenza la necessità di rafforzare la fase di colloquio per consentire da un lato la trascrizione del proprio bilancio di competenze e, dall'altro, di indirizzare le aspettative delle lavoratrici verso quelle che sono le reali necessità delle imprese.

Il panorama della formazione femminile nel Veneto è comunque molto variegato. Così, se fino ad ora abbiamo richiamato le principali difficoltà incontrate dai diversi soggetti, allo stesso maniera le interviste mettono in rilievo alcune esperienze virtuose che possono rappresentare una buona base per la programmazione dei prossimi interventi.

Per tutti i soggetti intervistati la crisi ha rappresentato uno spartiacque. Il sistema produttivo veneto ha bisogno da un lato di innovazione che aumenti il peso delle componenti immateriali nelle produzioni e dall'altro una politica di incentivazione per la manodopera che deve essere adeguatamente formata per poter sostenere tali cambiamenti.

La lettura dei percorsi formativi deve essere interpretata come un problema di governante, agevolando il superamento tanto delle rigidità burocratiche quanto della riproposizione degli interventi più tradizionale. Tutti gli intervistati, seppure con sensibilità differenti, sono accomunati dalla consapevolezza che nel futuro la gestione della formazione richiederà una nuova logica che affronti tutte le fasi del processo in un'ottica sistemica e non settoriale.

Un giudizio positivo viene espresso ad esempio nella logica che ha guidato l'erogazione dei bonus per l'acquisto dei servizi individuali da parte delle donne, con il conseguimento di buoni risultati sia sul piano delle adesioni che della frequenza.

Il riferimento alla modalità di governo degli interventi chiama direttamente in causa le capacità di confronto e di collaborazione dei diversi soggetti. A questo proposito, per quel che concerne le capacità di coordinamento, è emerso come nei confronti delle problematiche legate al genere non esista una sede istituzionale nella quale discutere in maniera puntuale e continua tanto delle necessità quanto degli esiti dei provvedimenti. Ciò non significa che non esistano tavoli di concertazione, ma che questi sono limitati ai momenti istituzionalmente previsti e non sembrano capaci di sviluppare quelle strategie flessibili indispensabili per adattare percorsi e strumenti ad una realtà produttiva in continua trasformazione. Tanto è vero che la capacità di confronto e coordinamento tra le parti sociali è giudicata elevata e comunemente riconosciuta. Il contesto istituzionale ha promosso la crescita di relazioni non conflittuali e la gestione attiva degli strumenti in deroga ha formalizzato le pratiche cooperative, rafforzando la pratica del confronto tra soggetti diversi.

Si è quindi chiesto se di fronte al perdurare della crisi siano ancora pertinenti le linee di azione precedentemente individuate. In generale, la risposta è orientata ad evidenziare la necessità di una riorganizzazione complessiva del sistema della formazione non tanto, o almeno non soltanto, in un'ottica di genere quanto sulla base di una differente programmazione intesa in senso ampio. La nuova programmazione dovrebbe quindi presentare dei forti elementi di discontinuità:

- a. superare il confine tra scuola e lavoro, sviluppando un meccanismo di alternanza che consenta di acquisire competenze realmente spendibili, limitando la frammentazione e la spontaneità delle iniziative;
- b. legare la programmazione della formazione in modo coerente alle politiche industriali e di sviluppo che si vogliono sostenere;
- c. dare riconoscimento e dignità ai saperi come pure ai lavori manuali, valorizzando le specificità di genere ma anche rimuovendo gli ostacoli che danno origine a meccanismi di segregazione;
- d. rendere accessibili ai diversi soggetti il monitoraggio delle attività programmate e svolte e gli esiti dei processi di valutazione realizzati, in modo da consentire l'intervento sui punti critici e di valorizzare le buone pratiche;
- e. aumentare la flessibilità degli strumenti e garantire una continuità degli interventi in modo da alimentare le reti locali virtuose che si sono strutturate attorno agli interventi formativi;
- f. favorire i processi di conciliazione anche attraverso lo sviluppo di un sistema di servizi adeguato.

È necessario superare alcuni stereotipi professionali che, seppur ridimensionati, continuano a perdurare generando un circolo vizioso tra formazione e occupazione che influenza le scelte formative secondo una logica di riproduzione dell'esistente e riduce l'occupabilità e il potenziale innovativo connesso con la valorizzazione delle competenze femminili.

Gli stereotipi, che vedono le donne principalmente impiegate nei servizi (soprattutto alla persona) e in mansioni impiegate, hanno principalmente una natura culturale che permane in misura maggiore negli imprenditori più anziani e nelle produzioni tradizionali. Inoltre, nella prospettiva delle associazioni degli imprenditori, il problema di genere spesso si lega alla mancanza di una manodopera femminile qualificata da impiegare in ruoli tradizionalmente rivolti dai maschi; in questo senso è l'offerta a condizionare la domanda. Si registrano infatti alcune esperienze innovative legate a percorsi di riqualificazione per donne impiegate in settori "atipici" come la meccanica o la panificazione. In questo senso, la situazione è in continua evoluzione; nelle aziende più innovative le differenze di genere sono quasi scomparse tanto che sia gli imprenditori più giovani sia gli enti di formazione sono consapevoli delle opportunità di una formazione che vada oltre la ritualità dell'esistente.

Infine, strettamente collegato con la presenza di stereotipi professionali è il tema dei servizi. Infatti, se la dimensione culturale viene gradualmente superata e il settore della produzione è pronto a coinvolgere attivamente la componente femminile, è la carenza di i servizi a imporre alle donne una scelta a monte tra carriera e famiglia.

In sintesi, le interviste ai diversi attori hanno messo in evidenza la quasi totale assenza di interventi specifici anti crisi, tanto più tarati in un'ottica di genere, e la necessità di ritarare i provvedimenti in maniera tale da rendere coerenti i percorsi di formazione con le esigenze del territorio, aumentando l'occupabilità delle donne e l'efficienza delle risorse investite. In particolare i punti intorno ai quali possono essere condensati i punti di vista raccolti possono essere indicati in:

- l'esigenza di migliorare l'organizzazione, la gestione, il monitoraggio e la valutazione delle attività formative, mettendo a disposizione di tutti gli attori coinvolti le informazioni necessarie a compiere scelte adeguate;
- la necessità che la programmazione della formazione sia coerente con le strategie di sviluppo del sistema produttivo regionale e con le necessità dei soggetti coinvolti, puntando ad una continuità di intervento in grado di valorizzare le reti di attori che si creano sul territorio;
- la necessità di rivalutare il senso dei processi formativi e l'immagine stessa della validità dei percorsi di riqualificazione presso i lavoratori, al fine di far sì che la frequenza ai corsi sia una scelta volontaria e non frutto di obbligo;
- la realizzazione di percorsi con spiccato orientamento di genere, non tanto nei contenuti (rispetto ai quali devono anzi essere superati gli stereotipi che relegano le donne solo in alcuni settori e in alcune mansioni, alimentando il permanere di un circolo vizioso di segregazione) quanto nelle modalità organizzative (che devono saper tener conto delle esigenze di conciliazione e gestione dei tempi).

Promotrice di questo progetto è la

Commissione per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna della Regione del Veneto

È un organo consultivo della Regione nelle iniziative riguardanti le politiche di genere per l'effettiva attuazione del principio di parità e di pari opportunità sancito dalla Costituzione e dallo Statuto regionale.

La Commissione Pari Opportunità è stata istituita con Legge regionale 30 dicembre 1987 n. 62 e nominata con Decreto n. 118 del Presidente della Giunta Regionale, in data 1 luglio 2011. Si avvale dell'assistenza tecnica della Direzione Relazioni Internazionali.

Compiti della Commissione

Di propria iniziativa, su richiesta della Giunta o del Consiglio Regionale, la Commissione può formulare pareri relativi allo stato di attuazione di leggi, di proposte di legge o di regolamenti che riguardano la condizione femminile.

In particolare, la Commissione promuove:

- indagini e ricerche sulla situazione della donna e sulle problematiche femminili presenti nella Regione del Veneto, con particolare attenzione al mondo delle istituzioni e della politica, del lavoro e della formazione, della cultura e del sociale;
- la diffusione dei risultati di tali indagini e ricerche;
- convegni, seminari, iniziative di sensibilizzazione, percorsi di formazione e aggiornamento.

Composizione della Commissione

La Commissione nominata dal Presidente della Giunta Regionale è formata da componenti designati dal Consiglio Regionale e da rappresentanti delle associazioni femminili, sindacali, degli imprenditori, del volontariato e dalla Consigliera di Parità. La Commissione attuale, si è insediata il 6 settembre 2011 ed è composta da:

Presidente

Simonetta Tregnago

Vice Presidenti

Cristina Greggio

Daniela Rader

Componenti

Gabriella Maria Avesani

Maristella Caldato

Cinzia Fabris

Maura Gervasutti

Patrizia Martello

Maria Cristina Marzola

Laura Moro

Carola Paggini

Mirko Pizzolato

Sabrina Ravagnani

Francesca Ruta

Simona Valente

Consigliera di Parità

Lucia Basso

Segreteria Commissione Pari Opportunità

Fondamenta Santa Lucia – Cannaregio, 23 - 30121 Venezia

Telefono 041 2794375 – 2794376 - Fax 041 2794390

Email : commissione.pari.opportunita@regione.veneto.it

