La condizione delle donne nel mercato del lavoro in Piemonte

Di Mauro Zangola

Febbraio 2020

Lo studio si propone di verificare:

- la reale condizione lavorativa delle donne in Piemonte alla luce dei cambiamenti intervenuti negli ultimi anni, con un occhio di riguardo alla condizione delle nuove generazioni,
- se e in quale misura sono venute meno le “differenze di genere” tradizionalmente a svantaggio delle donne.

La condizione lavorativa delle donne in Piemonte nel 3^ trimestre 2019

- Le donne occupate sono 805.000, il 44,1% del totale degli occupati piemontesi. Negli ultimi 15 anni la "quota rosa" è cresciuta di 2,1 punti percentuali (da 42% al 44,1%)
- Lavorano in media sei donne su dieci di età compresa tra i 15 e i 64 anni
- Le donne in cerca di occupazione sono 91.000, 27.000 in meno degli uomini. Il tasso di disoccupazione è 10,1%,4,2 punti sopra quello degli uomini
- Fra i soggetti "potenzialmente disponibili a lavorare" (tra i quali molti sono scoraggiati) le donne sono 66.000, il 54% del totale

La condizione lavorativa delle donne in Piemonte nel 3^ trimestre 2019

- L'81% delle donne lavora nel terziario; in calo la percentuale di donne che lavora nella manifattura (16,2%), contenuta ma in crescita la percentuale di donne che lavora nell'agricoltura. Trascurabile è la presenza nell'edilizia (0,8%).
- L'80% delle occupate ha più di 34 anni; più della metà ha 45 anni e oltre. Il progressivo invecchiamento della forza lavoro femminile è dovuto ad alcuni fattori: gli effetti demografici; l'allungamento del percorso di studi, la riforma previdenziale che ha reso più stringenti i requisiti per andare in pensione e non ultime le crescenti difficoltà delle giovani ad entrare nel mondo del lavoro;

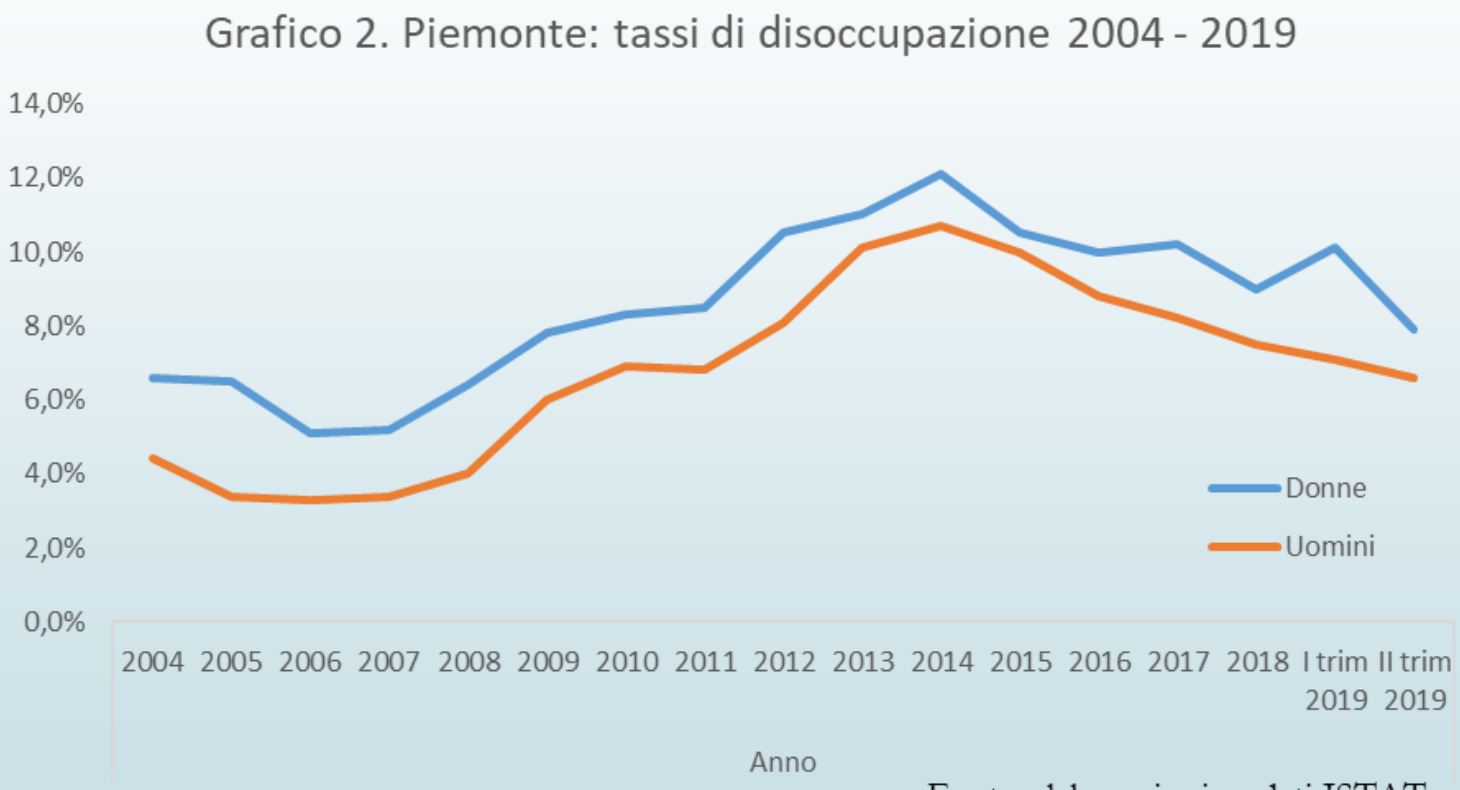
In Piemonte la condizione lavorativa delle cittadine straniere è più problematica a causa:

- Dell'alto tasso di disoccupazione (18,7% contro il 7,7% delle italiane)
- Dell'impiego in lavori poco qualificati (l'82% delle straniere occupate è posizionato dall'ISTAT tra gli "operai e assimilati" (tra le occupate italiane la percentuale scende al 30,9%).

In Piemonte il trend dell'occupazione femminile è discontinuo

- Nel 3^ trimestre 2019 le occupate sono diminuite di 10.000 unità (- 1,2%)
  Le disoccupate sono cresciute del 35,8%.
- Il peggioramento dell'occupazione registrato nel 3^ trimestre viene dopo 5 trimestri nei quali, solo il 2° trimestre 2019, ha fatto registrare un aumento degli occupati e una riduzione del tasso di disoccupazione.

I tassi di disoccupazione delle donne e degli uomini hanno fatto percorsi analoghi fino al 2014. Da allora è iniziato un percorso di discesa che per le donne si è interrotto nel 2018.



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

In Piemonte le differenze di genere si sono ridotte ma non abbastanza:

- Le donne lavorano meno degli uomini. Tra il 2004 e il 2018 il divario tra i tassi di occupazione è diminuito di 4,7 punti percentuali ma rimane ancora alto (14,8 punti percentuali). Ciò equivale a dire che in Piemonte lavorano 211.000 uomini più delle donne.
- Il divario è da mettere in relazione con la maggior difficoltà delle donne di trovare un impiego e di conciliare i tempi di lavoro con quelli di vita a causa degli impegni famigliari ancora troppo sbilanciati a carico delle donne.
- L'ISTAT stima che nelle regioni del Nord Italia, nelle coppie in cui entrambi i partner sono occupati, circa due terzi del tempo dedicato agli impegni famigliari è a carico delle donne.
- In questa situazione non deve stupire se nel 2018 il 73% delle dimissioni volontarie ha riguardato le lavoratrici madri per "l'incompatibilità tra occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole".

In Piemonte le differenze di genere si sono ridotte ma non abbastanza:

- Da segnalare comunque un costante aumento delle dimissioni dei lavoratori padri (+49% tra il 2018 e il 2017).
- Il minor impiego delle donne è dovuto anche alla diffusione del part time (molto spesso involontario) e del lavoro precario. Nei primi nove mesi del 2019 il 40% degli avviamenti femminili è avvenuto con contratti part time (20,8% per gli uomini); il 76% con contratti a tempo determinato.
- Nel 2018 in Piemonte il 60% delle donne ha dichiarato di svolgere un part time in mancanza di occasioni di impiego a tempo pieno.
  Le più "scontente" (82%) sono le giovani tra e i 15 e i 29 anni.
- Il minor impiego delle donne si è riflesso sui livelli retributivi. Le donne guadagnano meno degli uomini. La differenza è in media del 14,6%.

In Piemonte le differenze di genere si sono ridotte ma non abbastanza:

- Il minor impiego delle donne si è riflesso sui livelli retributivi: le donne guadagnano meno degli uomini. La differenza è in media del 14,6%.
- A causa delle differenze salariali, dovute a carriere retributive più brevi e ad una minor partecipazione al mercato del lavoro, l'importo medio delle pensioni di vecchiaia è più basso rispetto a quello degli uomini del 38,7%.
- In Italia il 99,3% degli uomini è coperto dal sistema previdenziale a fronte dell'83,9% delle donne.

Più istruite, più occupate, ma….

Piemonte. Occupati per titoli di studio (medie 2018)

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Senza lic. elementare	2,0%	3,0%	2,6%
Licenza media	25,0%	32,4%	29,1%
Qualifica e diploma	45,7%	47,1%	46,4%
Formaz. superiore	27,3%	17,5%	21,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

Le donne occupate sono più istruite degli uomini. Il 27% ha una laurea o un titolo superiore, contro il 17,5% degli uomini.

Più istruite, più occupate, ma….

- In Piemonte, le donne con media istruzione (qualifica più diploma) hanno un tasso di occupazione pari al 63,5%; il tasso sale all'80,9% per le donne con laurea e titolo di studio post diploma.
- Il "premio di istruzione", come lo definisce l'ISTAT, è più ampio fra le donne. Le differenze fra i tassi di occupazione tra le più istruite e le meno istruite è di 40 punti percentuali (25,3% per i maschi).
- Nonostante gli importanti traguardi raggiunti dalle donne nel campo dell'istruzione permangono ostacoli per il pieno inserimento. In particolare le donne incontrano maggiori difficoltà nel trovare un lavoro adeguato al titolo di studio conseguiti. Ci troviamo di fronte al fenomeno piuttosto frequente della sovra istruzione, cioè della mancata corrispondenza tra il livello di istruzione raggiunto e la professione svolta. In Piemonte secondo l'ISTAT il 25% delle giovani con meno di 34 anni soffre questo problema.

La condizione lavorativa delle giovani torinesi tra i 15 e i 29 anni (valori assoluti 2018)

La condizione lavorativa delle giovani torinesi tra i 15 e i 29 anni (valori assoluti 2018)		
1	Numero giovani	149.200
2	Giovani occupate	43.800
3	Giovani disoccupate	16.300
4	Forza lavoro (2+3)	60.100
5	Inattive (1-4)	89.100
6	Studentesse	72.900
7	"Forze di lavoro potenziali" (5-6)	16.200
8	Giovani accomunate dalle difficoltà di realizzare un "normale" progetto di vita (3+7)	32.500

La condizione lavorativa delle donne nelle province piemontesi

La condizione lavorativa delle donne nelle Province piemontesi.
Analisi di alcuni indicatori (media 2018)

Indicatori	TO	AL	AT	CU	NO	VC	BI	VCO
Tassi di occupazione								
15-64 anni	59,8	57,8	54,8	59,8	55,6	57,0	64,1	55,1
15-29 anni	29,3	33,6	23,2	37,7	33,0	21,9	27,9	32,2
Tassi di disoccupazione								
Totale	9,8	10,3	9,8	5,1	11,3	8,3	6,2	6,9
15-29 anni	27,2	18,1	27,2	12,6	18,3	31,2	25,4	13,3

Le province che offrono maggiori opportunità di lavoro alle donne e alle nuove generazioni sono nell'ordine Cuneo, Biella e il Verbano Cusio Ossola.

Legenda:

Valori più bassi

Valori più alti

Le province piemontesi nel ranking nazionale sulla condizione lavorativa delle donne

Ranking delle prime 15 province sulla condizione lavorativa delle donne (anno 2018)

Tasso di occupazione 15-64 anni		Tasso di occupazione 15-29 anni		Tasso di disoccupazione		Tasso di disoccupazione 15-29 anni	
Bolzano	67,9%	Bolzano	47,0%	Bolzano	3,0%	Bolzano	5,6%
Bologna	67,3%	Rovigo	42,7%	Cuneo	5,1%	Lecco	8,7%
Firenze	65,3%	Cremona	41,0%	Parma	5,3%	Belluno	10,0%
Belluno	64,6%	Brescia	40,8%	Belluno	5,4%	Parma	10,2%
Biella	64,1%	Lecco	39,5%	Trento	5,4%	Bergamo	11,1%
Aosta	64,1%	Pordenone	38,4%	Cremona	5,5%	Fermo	11,5%
Milano	63,9%	Belluno	37,9%	Pordenone	5,6%	Trento	12,5%
Parma	63,8%	Cuneo	37,7%	Bergamo	5,9%	Cuneo	12,5%
Trieste	63,6%	Bergamo	37,4%	Biella	6,2%	Pordenone	12,6%
Siena	62,0%	Venezia	37,3%	Pavia	6,4%	Lodi	12,6%
Trento	61,7%	Varese	37,0%	Lecco	6,4%	Verbano Cusio	13,3%
Rimini	61,7%	Padova	36,9%	Bologna	6,5%	Cremona	13,3%
Prato	61,6%	Prato	36,9%	Brescia	6,6%	Piacenza	13,6%
Ravenna	61,3%	Vicenza	36,7%	Piacenza	6,7%	Vicenza	13,7%
Reggio Emilia	61,2%	Treviso	36,2%	Firenze	6,7%	Prato	13,8%

Conclusioni:

- La condizione lavorativa delle donne piemontesi è migliorata nel corso degli anni ma non al punto da eliminare le differenze di genere che ancora le penalizzano;
- I miglioramenti ottenuti fanno fatica a consolidarsi. Gli ultimi dati ISTAT segnalano un peggioramento dell'occupazione che viene dopo un anno di bruschi cali delle addette.
- L'approfondimento svolto sulla condizione lavorativa delle 15-29enni ci ha fatto scoprire che a Torino sono 32.000 le ragazze più a rischio, 11.000 in più dei coetanei nelle medesime condizioni;
- Una quota crescente di donne lavora nel terziario: un fenomeno che le ha protette più degli uomini dai morsi della crisi, confinando tuttavia gran parte di esse in lavori poco qualificati, poco retribuiti e più precari;

Conclusioni:

- Il confronto quasi sempre perdente con le condizioni delle donne e delle ragazze nelle Regioni e nelle province ugualmente sviluppate del Centro Nord fa ritenere che in Piemonte il cammino verso le pari opportunità sul lavoro sia reso più arduo a causa degli ostacoli e condizionamenti legati al contesto socio economico;
- Per questo motivo per perseguire una maggior equità di genere sul lavoro, il "sistema Piemonte" ha un compito in più da svolgere: accrescere il livello qualitativo del nostro terziario per offrire alle nuove generazioni occasioni di lavoro nuove, qualificate, meglio retribuite e con maggiori prospettive di crescita professionale.

Iniziative legislative e di policy volte a favorire l'inclusione lavorativa delle donne:

Il legislatore ha introdotte alcune normative per ridurre i divari di opportunità tra uomo e donna, quali il congedo paternale obbligatorio e la possibilità di usufruire di azioni di welfare aziendale a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Iniziative importanti ma non sufficienti. Per realizzare un'effettiva inclusione lavorativa delle donne è necessario:

- Intensificare gli sforzi legislativi e non legislativi per colmare definitivamente il divario retributivo di genere e i divari pensionistici e applicare rigorosamente il principio della parità retributiva garantendo che i salari dei lavoratori a tempo parziale siano in linea con il loro equivalente a tempo pieno;
- Sviluppare politiche che favoriscano un'equa ripartizione delle responsabilità domestiche e di assistenza tra donne e uomini;
- Intensificare gli sforzi volti a contrastare la segmentazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro e la femminilizzazione del lavoro precario.

Grazie dell’attenzione

Mauro Zangola