

SCIENZE DEL GOVERNO E DELLE POLITICHE PUBBLICHE

A.A. 2024/2025

NICOLO' DI MAIO

**MERCATO DEL LAVORO E DISUGUAGLIANZE DI GENERE:
UN'ANALISI DEL CONTESTO ITALIANO E FRIULANO, BUONE
PRATICHE PER L'UGUAGLIANZA SOSTANZIALE.**

NUMERO DI MATRICOLA

SP5100969

EMAIL: NICOLO.DIMAIIO@studenti.units.it

dimaionico@hotmail.it

INDICE.....	P.2
INTRODUZIONE.....	P.3
1. LE DISUGUGALIANZE OCCUPAZIONALI DI GENERE.....	P.4
1.1 -ANALISI DELLA SITUAZIONE IN ITALIA.....	P.4
1.2 -CONFRONTO DELLA REALTA' ITALIANA CON L'UNIONE EUROPEA.....	P.7
1.3 -PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO IN FVG.....	P.8
2. INTERVENTI REGIONALI CONTRO LA DISUGUAGLIANZA DI GENERE.....	P.9
2.1 -BENESSERE PSICOSOCIALE SUL POSTO DI LAVORO.....	P.10
2.2 -CONCILIAZIONE TEMPO LIBERO/TEMPO DA LAVORO.....	P.10
CONCLUSIONI.....	P.11
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA.....	P.12

INTRODUZIONE

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"¹

La nostra Costituzione, nel primo comma del terzo articolo, parla di pari dignità, uguaglianza dei cittadini e nel secondo comma dello stesso articolo sottolinea l'impegno statale per garantire il pieno sviluppo della persona umana. I principi enunciati in questo articolo dovrebbero essere alla base dell'impegno statale dal primo gennaio 1948 eppure la realtà dei fatti ci presenta una situazione ben diversa. Nonostante siano stati fatti notevoli passi in avanti per ridurre le disuguaglianze in Italia, queste persistono su numerosi aspetti della vita dei cittadini.

In questo elaborato ho intenzione di presentare la situazione relativa alle disuguaglianze di genere che esistono e persistono in Italia e comparare i dati relativi alla realtà italiana con il più ampio panorama europeo utilizzando gli indici indicati dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), per poi invece restringere il campo d'azione al livello regionale per cercare di esporre la situazione riguardante il Friuli-Venezia Giulia.

La seconda parte dell'elaborato punta a presentare le buone pratiche in atto da parte della regione Friuli-Venezia Giulia per ridurre la disuguaglianza di genere sui posti di lavoro, con un focus iniziale sul benessere psicofisico sul posto di lavoro e una successiva analisi degli interventi volti alla conciliazione del tempo libero e del tempo da lavoro.

Per concludere questo elaborato fornirò una valutazione complessiva dell'andamento della situazione relativa alle disuguaglianze occupazionali di genere in Italia e in Friuli-Venezia Giulia, per poi valutare in che modo le azioni intraprese a livello regionale impattino i valori presentati dall'EIGE.

¹ Art. 3 della Costituzione italiana

1-LE DISUGUAGLIANZE OCCUPAZIONALI DI GENERE

Il mercato del lavoro è un mercato che si compone di innumerevoli persone di capacità e professioni differenti tra loro, ognuna delle quali va ad occuparne la frazione più adatta alle sue possibilità e al determinato livello di abilità. Questa, tuttavia, è la situazione ideale, non quella reale. Accade infatti non raramente che la posizione occupata nel mercato del lavoro non rifletta necessariamente le capacità di coloro che la occupano.

Questo “dislivello” esistente può essere ricondotto a una molteplicità di fattori, quali la necessità dello stesso lavoratore di trovare un’occupazione nell’immediato o la mancanza di conoscenza delle offerte alternative esistenti. Questa differenza tra ruolo occupato nel mercato del lavoro e capacità effettive di un soggetto può esistere anche tra persone con lo stesso pacchetto di skills, di capitale umano e di conoscenza.

Esiste nel mercato del lavoro una disuguaglianza quasi “strutturale” tra i membri della forza lavoro che si “giustifica” solo nel sesso della persona e che persiste da generazioni, ma se “qualcosa è sempre stato così”, non vuol dire che quel qualcosa sia corretto e questo è riconosciuto anche dagli Stati.

Nel corso degli anni si è sviluppato un sempre crescente livello di consapevolezza dell’esistenza di disuguaglianze occupazionali di genere e con tale cognizione si è diffusa con sempre maggior urgenza l’idea che sia necessario ridurre quanto più possibili queste disuguaglianze.

1.1-ANALISI DELLA SITUAZIONE IN ITALIA

Per comprendere a che livello queste disuguaglianze siano diffuse in Italia, è necessario analizzare e fornire i dati relativi al mercato del lavoro e da questi estrapolare un bilancio complessivo della realtà italiana.

Iniziando l’analisi con il presupposto appena indicato, è necessario selezionare il periodo da analizzare e per questo motivo ho selezionato il rapporto ISTAT “Il mercato del lavoro IV trimestre 2022”², rapporto selezionato perché comparabile con i dati ottenibili dall’European Institute for Gender Equality, il quale fornisce analisi basate su dati Eurostat del 2022.

All’interno del rapporto ISTAT viene presentata una panoramica sul livello di occupazione nazionale nel quarto trimestre del 2022 e vengono scomposti i dati forniti in percentuale secondo genere, ripartizione geografica, classe d’età, cittadinanza e livello di istruzione.

Il tasso d’occupazione complessivo è del 60.7%, ma una volta scomposto emerge come il 69.4% della popolazione maschile risulta occupata, mentre solamente il 52.1% delle donne risulta occupata. Ancora più significativi sono i dati presentati su base territoriale: mentre al nord l’occupazione maschile e femminile risulta superiore alla media nazionale (rispettivamente 75.9% e 52.1%), i dati relativi al centro sono leggermente superiori alla media nazionale (i maschi sono occupati al 71.9% e le femmine al 58.3%), nel mezzogiorno solo il 59.1% degli uomini e il 35.3% delle donne risultano occupati.

Questi dati relativi all’occupazione legati al territorio sono anche lo specchio dell’andamento economico delle porzioni di territorio indicate: stando a dati ISTAT del 2022³ il reddito medio di una famiglia nel nord -

² <https://www.istat.it/it/files/2023/03/Mercato-del-lavoro-IVtrim-2022.pdf>

³ <http://dati.istat.it/viewhtml.aspx?il=blank&vh=0000&vf=0&vcq=1100&graph=0&view-metadata=1&lang=it&QueryId=22919>

ovest è di €35995, al nord-est di €41224, al centro di €37529, al sud invece il reddito medio cala a €29451 e nelle isole a €28511.

Il secondo fattore utilizzato per scomporre i livelli di occupazione riguarda l'età dei lavoratori che vengono suddivisi in 3 principali fasce d'età: 15-34 (a sua volta divisa in 15-24 e 25-34), 35-49 e 50-64.

Per quanto riguarda il primo gruppo indicato, l'occupazione complessiva è del 44.3%, composta da un 50.2% maschile e un 38.2% femminile. A sua volta, il primo gruppo viene suddiviso in maniera significativa tra individui tra i 15 e i 24 anni (con un'occupazione complessiva del 19.9%, formata da un 23.4% di maschi e un 16.2% di femmine) e tra 25 e 34 anni, in cui i livelli di occupazione risultano molto superiore alla media complessiva del gruppo, attestandosi a un complessivo di 67.2% composto da 75.7% di occupazione maschile e un 58.2% femminile. È necessario sottolineare che i motivi per cui l'occupazione maschile risulta superiore a quella femminile nella prima porzione della prima fascia non sono riconducibili solamente a fattori strutturali di disuguaglianza occupazionale di genere, infatti risulta significativo il tasso di abbandono scolastico per questa fascia d'età: "a livello nazionale il 13.1% degli individui di sesso maschile tra i 18 e 24 anni ha lasciato gli studi o la formazione prima del tempo, mentre la percentuale delle donne è di solo il 7.6%.⁴"

I livelli di occupazione indicati nei restanti gruppi sono notevolmente superiori a quelli complessivi della prima fase, nonostante il divario di genere risulta comunque significativo. L'occupazione complessiva dei lavoratori tra i 35 e i 49 anni risulta del 75.9%, a sua volta divisa in un 85.9% maschile e un 66.0% femminile, mentre per i lavoratori tra 50 e 64 anni l'occupazione è del 62.0%, a sua volta suddivisa in un 72.6% maschile e un 51.9% femminile.

Il terzo fattore di rilievo è la cittadinanza, la quale non incide particolarmente a livello nazionale: i lavoratori italiani sono occupati al 60.6% (68.7% maschi e 52.5% femmine) mentre i lavoratori stranieri hanno un livello di occupazione del 61.6% (che a sua volta viene diviso maggiormente in 75.7% degli uomini e 51.9% delle donne).

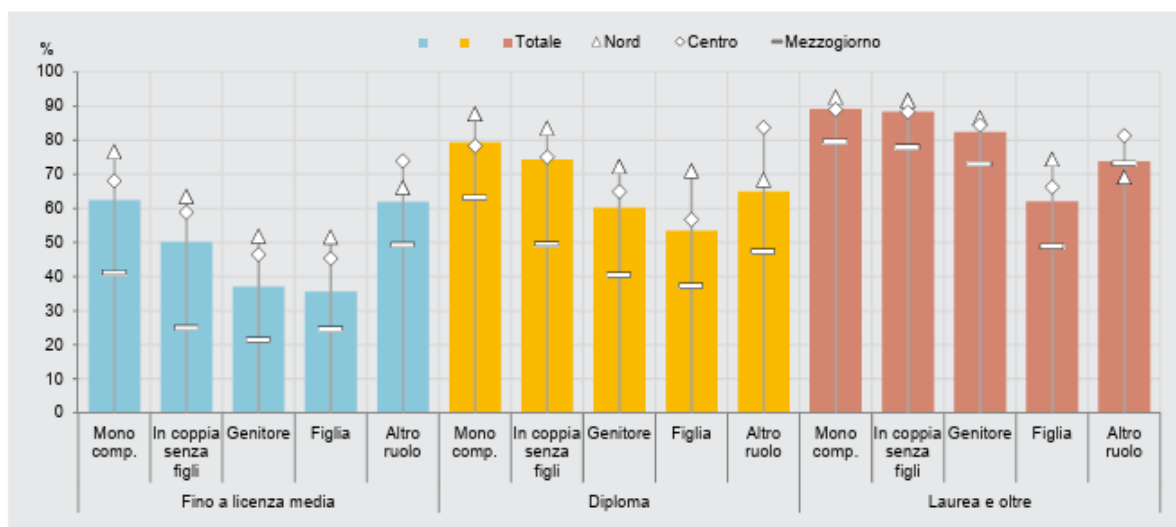
L'ultimo e forse più incidente fattore analizzato nel rapporto ISTAT riguarda il titolo di studio. Per quanto riguarda i lavoratori che hanno ottenuto la licenza media, il 44.8% risulta occupato, dato scomponibile in un 57.3% per gli uomini e un 30.5% per le donne. L'incidenza del titolo di studio nel caso femminile risulta superiore a quello maschile, in quanto gli incrementi in percentuale di occupazione sul totale sono ben superiori: nel caso di lavoratori diplomati, nel complesso il 66.2% di loro risulta occupato (75.1% uomini e 57.0% donne) mentre per le persone laureate, l'81.6% di loro risulta occupato. Questo 81.6% risulta ancor più rilevante quando si va a vedere come la popolazione maschile laureata occupata sia dell'85.5% e quella femminile del 78.8%, un incremento di quasi 50 punti percentuali di occupazione che ci permette di capire come l'occupazione femminile sia più sensibile al livello di istruzione rispetto a quella maschile.

Per fornire una visione più completa rispetto a quella presentata dal rapporto ISTAT finora presentato riguardo a questo fattore, ritengo sia utile presentare una tabella estrapolata dal "Rapporto Annuale 2023. La situazione del paese" sempre da parte dell'ISTAT che fornisce a pagina 82 del documento una tabella che spiega chiaramente la relazione tra titolo di studio e occupazione e che viene posta in relazione anche alla situazione familiare e alla ripartizione geografica.⁵

⁴ <https://www.conibambini.org/osservatorio/cala-labbandono-scolastico-ma-resta-ampio-il-divario-nord-sud/#:~:text=Oltre%20il%2013%25%20dei%20ragazzi,la%20distanza%20rispetto%20alla%20cittadinanza.>

⁵ <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2023/Rapporto-Annuale-2023.pdf>

Figura 2.18 Tasso di occupazione delle donne 25-49 anni per titolo di studio, ruolo in famiglia e ripartizione geografica. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

In questo secondo documento viene sottolineato un altro aspetto importante della realtà italiana: l'incidenza dei figli sulle scelte familiari: "le coppie monoreddito maschile sono il 19,7 per cento tra quelle senza figli, il 24,7 per cento se con un solo figlio, il 39,8 per cento se i figli sono almeno tre."⁶

Inoltre, nonostante ci sia un effettivo aumento della partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne correlato ad un aumento del titolo di studio, "anche nella maggioranza delle coppie in cui è più istruita del partner, la donna non lavora (21% dei casi) o è una percettrice secondaria (31.8%)"⁷

Tavola 1 Coppie di 25-54 anni in cui nessuno, uno o entrambi i partner hanno un reddito da lavoro per caratteristiche individuali e familiari e ripartizione geografica. Anno 2022 (composizioni percentuali) (a)

	Lei non percepisce reddito	Lui principale percettore	Reddito simile	Lei principale percettore	Lui non percepisce reddito	Nessun percettore
NUMERO DI FIGLI						
0	19,7	30,9	33,1	10,8	..	3,3 (b)
1	24,7	33,6	29,5	7,1	1,5 (b)	3,6 (b)
2	29,5	33,8	27,5	5,5	1,2 (b)	2,5 (b)
3 e più	39,8	32,8	12,1	10,0
LIVELLO DI ISTRUZIONE DELLA DONNA						
≤ licenza media	47,4	26,9	12,7	4,4 (b)	2,4 (b)	6,1
Sec.superiore	25,9	33,4	29,1	7,7	1,1 (b)	2,9
Laurea e oltre	9,6	38,8	40,0	9,7
ISTRUZIONE RELATIVA AL PARTNER						
Lei più istruita	21,0	31,8	34,0	8,5	1,8 (b)	2,9 (b)
Stesso titolo	27,8	32,3	28,0	7,0	1,3	3,6
Lui più istruito	36,9	39,3	13,8	6,7 (b)
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA						
Nord-ovest	18,6	41,3	28,8	8,2
Nord-est	16,1	40,7	36,1	5,8 (b)
Centro	17,9	36,9	34,5	7,5
Sud	46,0	21,0	16,2	9,1	1,4 (b)	6,2 (b)
Isole	45,8	17,4	21,7	4,2 (b)	3,3 (b)	7,4 (b)
Rischio povertà o esclusione sociale	61,7	10,9	4,5 (b)	4,9 (b)	4,7 (b)	13,3
TOTALE	27,1	33,1	27,8	7,4	1,6	3,0

Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, User database dell'indagine EU-SILC
 (a) Redditi netti 2020.
 (b) Stima corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità.

⁶ Ibidem. pp.97-98

⁷ Ibidem pp.97-98

1.2-CONFRONTO DELLA REALTA' ITALIANA CON QUELLA EUROPEA

Una volta presentata la situazione italiana, è necessario indicare come questa possa venir confrontata con la realtà europea. Per poter svolgere quest'operazione, ho deciso di utilizzare i dati forniti dall'European Institute of Gender Equality, i quali permettono di comparare le disuguaglianze di genere tra paesi europei e con la media della stessa Unione Europea sotto i vari insiemi tematici di salute, potere, violenza, soldi, conoscenza, tempo e lavoro.

Questo indice fornisce una valutazione da 1 a 100 su ognuno di questi campi e li paragona con i valori rilevati negli anni precedenti, a partire dal 2010: il valore assegnato all'Unione Europea nel 2024 è di 71 punti, un incremento rispetto al primo anno di rilevazione di 7.9 punti totali.

Per quanto riguarda l'Italia, il nostro paese si trova alla quattordicesima posizione con 69.2 punti, trovandosi quindi al di sotto della media europea. Nell'ultimo anno la performance complessiva è migliorata di un punto e dal 2010 di ben 15.9 punti, l'incremento maggiore tra tutti gli stati europei.

Nonostante questo miglioramento nella valutazione complessiva, la realtà dei fatti per quanto riguarda l'ambito del lavoro è tutt'altro che rosea: l'Italia ha ottenuto una valutazione complessiva di 65.5 punti e ciò la posiziona all'ultimo posto tra tutti i paesi europei, una costante che va avanti dal 2010.⁸

All'interno del dominio del lavoro, l'Italia è all'ultimo posto per quanto riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro con una valutazione complessiva di 70.0, fornita dal criterio "Full-time equivalent employment rate" in cui le donne italiane risultano a un 32% rispetto a un 52% maschile (a livello europeo, le donne si trovano al 44% e gli uomini a un 58%)⁹ e dal criterio "Duration of working life" in cui le donne italiane risultano avere una media di 28 anni rispetto ai 37 maschili (in Europa 34 per le donne e 39 per gli uomini).¹⁰

In termini numerici, il valore più basso ottenuto dall'Italia per la partecipazione femminile al mercato del lavoro è nel sottoinsieme della "segregazione e qualità del lavoro" in cui l'Italia è stata valutata con 61.4 punti. Rientrano in questa categoria l'indice delle prospettive di carriera, in cui l'Italia ottiene 52 punti per le donne e 56 per gli uomini rispetto ai 62 e 63 europei, la possibilità di ottenere dei momenti di pausa da lavoro per risolvere problemi personali o familiari nell'immediato e la segregazione settoriale della donna in determinati settori del mercato del lavoro che comprendono il settore dell'educazione, della cura della persona e nel sociale.

L'Italia non ha registrato alcun cambiamento negativo nei punteggi dei domini dell'Indice. Tuttavia, la situazione è generalmente caratterizzata da stagnazione in molti aspetti, tra cui il già citato lavoro, ma anche gli ambiti del denaro e della conoscenza, dove l'Italia ottiene punteggi inferiori alla media europea. Nonostante un piccolo incremento costante della qualità di vita per le donne in Italia, questo miglioramento non appare come significativo per il raggiungimento dell'obiettivo dell'uguaglianza di genere in Italia che rimane inferiore alla media europea.

⁸ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/compare-countries/work/bar>

⁹ Eurostat, EU LFS, 2022. EIGE's calculations.

¹⁰ Eurostat, EU LFS, 2022. Ifsi_dwl_a.

1.3-PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO IN FRIULI-VENEZIA GIULIA

Il Friuli-Venezia Giulia si caratterizza per essere una delle regioni più anziane d'Italia, con un tasso di natalità in costante riduzione e una progressiva diminuzione delle persone in età lavorativa registrata per il periodo tra il 2008 e il 2018¹¹, passando da una somma complessiva di 784000 persone nel 2008 a 749000 nel 2018.

A fianco alla riduzione del bacino di popolazione in età lavorativa, anche l'insieme di occupati è passato da 510000 persone occupate nel 2008 a 496000 nel 2018. Significativa, tuttavia, è la composizione di questi occupati: il tasso d'occupazione maschile è salito da 72.5% a 73.0%, mentre quello femminile è passato dal 54.3% al 59.5%, riducendo il gender gap occupazionale di quasi 5 punti percentuali.

È necessario sottolineare, tuttavia, che su questi dati ha maggior incidenza la performance della popolazione over 55 (passando dal 21.9% al 51.5%), a causa delle riforme attuate al sistema pensionistico, bilanciato da un peggioramento invece dell'occupazione giovanile femminile per il gruppo d'età 25-34, diminuito dal 73.6% al 65.4%.¹²

Nel 2018 il Friuli-Venezia Giulia era al sesto posto in Italia per il tasso d'occupazione femminile con un valore percentuale di 59.5, di 3.9 punti inferiore alla media europea, ma superiore di 10 punti rispetto alla media nazionale.

Per quanto riguarda l'incidenza dei titoli di studio sul tasso d'occupazione in Friuli-Venezia Giulia, la tabella presentata a pagina 7 del report "02/2020 – Partecipazione e occupazione femminile nel mercato del lavoro del FVG" indica chiaramente la correlazione positiva esistente tra titolo di studio e tasso d'occupazione, sia nel caso maschile che quello femminile. La stessa tabella presenta un importante dato relativo al gender gap occupazionale tra il 2008 e il 2018: questo si è ristretto dal 18.2% del totale al 13.5%, sottolineando un miglioramento, almeno teorico, della possibilità occupazionale delle donne in Friuli-Venezia Giulia.

È necessario, tuttavia, considerare alcuni aspetti relativi al mercato del lavoro in Friuli-Venezia Giulia e la sua evoluzione negli ultimi anni. Tra gli elementi da analizzare, particolarmente importante risulta l'incidenza dei contratti a termine: tra le donne il 20% ha un lavoro a termine (rispetto al 14.3% del 2009), mentre tra i maschi solo il 16% ha un lavoro a termine (9.8% nel 2009). Inoltre, il 37.1% delle donne in Friuli-Venezia Giulia lavora a tempo ridotto, un dato percentuale superiore rispetto alla media del Nord-Est (35.1%) e alla media nazionale (33.7%).

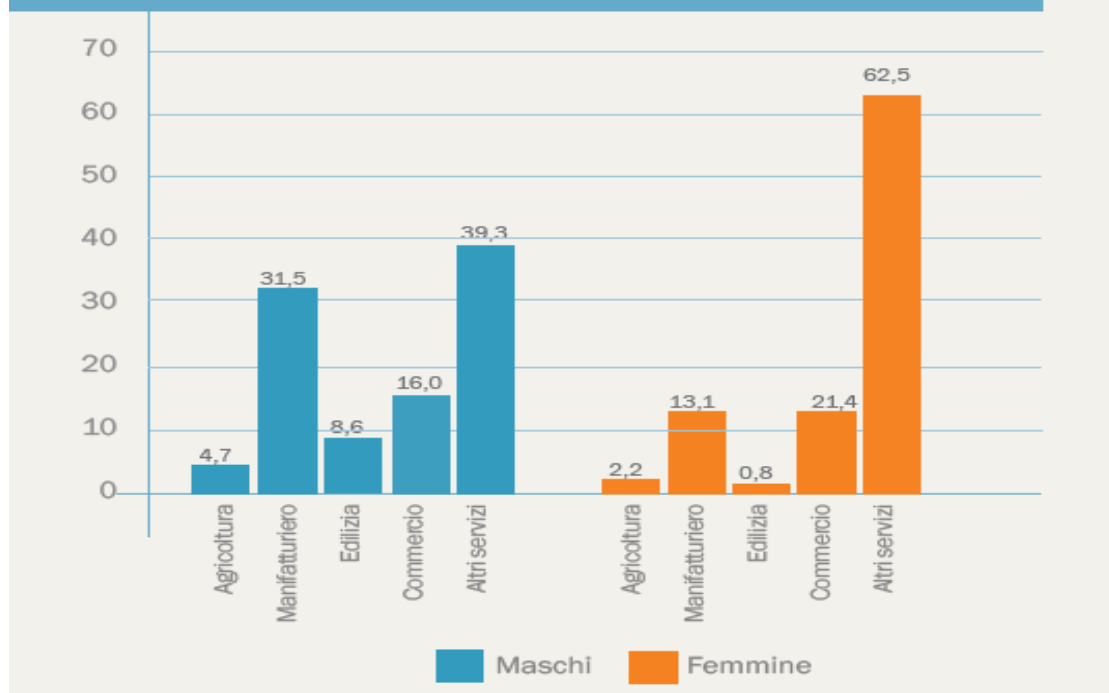
L'ultimo aspetto da analizzare per il Friuli-Venezia Giulia riguarda un aspetto già presentato come problematico della realtà italiana dall'analisi svolta dall'European Institute for Gender Equality e riguarda la segregazione settoriale delle donne in determinate porzioni del mercato del lavoro. Come mostrato dalla tabella sotto illustrata¹³ il 62.5% delle donne è concentrata nel settore terziario, con alta incidenza relativa alla porzione di settore occupata da salute, educazione e servizi sociali.

¹¹ <https://www.iresfvg.org/ireport-02-2020-partecipazione-e-occupazione-femminile-nel-mercato-del-lavoro-del-fvg/> il periodo in questione è analizzato da questo report dell'ires

¹² Ibidem, dati presi dalla tabella 1 a pagina 5

¹³ Ibidem, tabella 10 a pagina 9

Fig. 10 Distribuzione dell'occupazione maschile e femminile per macrosettore, 2018 (valori %)



2. INTERVENTI REGIONALI CONTRO LA DISUGUAGLIANZA DI GENERE

Come indicato dall'insieme dei dati sopra presentati, sia l'Italia che il Friuli-Venezia Giulia non raggiungono per numerosi aspetti lo standard ideale europeo per l'uguaglianza di genere, ragion per cui sia il governo centrale che le amministrazioni locali devono attivarsi per promuovere misure per ridurre queste disuguaglianze.

La mission posta dalla regione enuncia: "il Friuli-Venezia Giulia promuove iniziative ed attività finalizzate a promuovere la crescita di una cultura dell'uguaglianza e del rispetto, a favorire il benessere sui luoghi di lavoro e la partecipazione paritaria di donne e uomini alla vita economica e sociale del territorio regionale"¹⁴.

La regione, in seguito alla normativa D.lgs. 198/2006, ha istituito una figura chiamata Consigliera di Parità, figura dedicata alla parità tra uomini e donne, al contrasto alla discriminazione e alla valorizzazione delle differenze di genere. Nell'esercizio delle sue funzioni, la Consigliera di Parità è un pubblico ufficiale e si occupa di promuovere best practices per l'uguaglianza, assicurare la coerenza tra politiche territoriali e indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità e può individuare situazioni di squilibri di genere e agire in giudizio per la rimozione delle stesse.

Oltre all'istituzione di questa figura, la regione finanzia un insieme di progetti finalizzati alla diffusione della cultura della parità di genere e del rispetto tra sessi, iniziative volte a sostenere il lavoro femminile e a combattere la violenza di genere.

¹⁴ Sito internet della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia
<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/>

2.1- BENESSERE PSICOSOCIALE SUL POSTO DI LAVORO

Il fenomeno del mobbing sui posti di lavoro è un problema sempre più diffuso ed è necessario mobilitarsi per affrontare questo tipo di problema, che si configura come forme di molestie morali e psico fisiche sui posti di lavoro. Accanto al fenomeno del mobbing negli ambienti di lavoro possono esistere altre situazioni di comportamenti discriminatori legati a differenze di genere che possono incidere negativamente sul benessere e sulla salute delle persone.

A tale proposito il Friuli-Venezia Giulia si è attivato emanando la legge regionale 7/2005 (poi adattata nel 2016 per semplificarne l'applicazione) con l'obiettivo di concorrere allo sviluppo del benessere nell'ambiente di lavoro. Grazie a questa legge, "la Regione può accreditare appositi centri di prevenzione, sostegno e aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo, denominati "Punti di Ascolto"."¹⁵

Questi Punti di Ascolto offrono la possibilità di effettuare un primo colloquio gratuito con operatori qualificati e organizzare successivi colloqui con professionisti per verificare l'eventuale sussistenza di una situazione di malessere psicofisico legata a molestie o discriminazione sul posto di lavoro, con percorsi eventuali di possibile uscita dalla situazione negativa esistente. Oltre al sostegno concreto ai lavoratori in difficoltà, i Punti di Ascolto organizzano attività di diffusione della consapevolezza delle problematiche di disagio psicosociale sui posti di lavoro.

2.2- CONCILIAZIONE TEMPO LIBERO/TEMPO DA LAVORO

Come già indicato in precedenza, la possibilità di conciliare tempo libero (o tempo dedicato alla famiglia) e tempo da lavoro è uno degli indicatori di benessere relativi al mercato del lavoro valutati dall'EIGE e la situazione italiana è decisamente peggiore rispetto alla media europea.

Per risolvere questo problema di conciliazione, il Friuli-Venezia Giulia ha istituito un servizio chiamato "Si.Con.Te." volto a trovare un nuovo punto di incontro tra i tempi lavorativi/formativi con quelli dedicati alla famiglia, offrendo un servizio specialistico di incontro tra domanda ed offerta lavorativa nell'ambito del lavoro domestico e della cura alla persona e fornendo consulenza alle famiglie per quanto riguarda gli strumenti esistenti che permettono di bilanciare al meglio vita professionale e familiare.

Oltre alle informazioni più superficiali relative ai vari servizi socio assistenziali ed economici a sostegno delle persone, Si.Con.Te. aiuta a comprendere in maniera chiara e precisa le modalità di accesso e fruizione di tali servizi, fornendo dettagliate informazioni relative al Contratto Nazionale del Lavoro Domestico e sul Libretto Famiglia. Si.Con.Te si può inoltre configurare come intermediario e punto di contatto tra domanda e offerta di lavoro domestico.

A fianco ai servizi prima indicati, questo servizio si occupa di fornire chiarimenti relativi ai principali strumenti di conciliazione della maternità e paternità con il mondo del lavoro e le modalità di accesso agli stessi. Oltre a questi strumenti, principalmente garantiti a lavoratori dipendenti, la regione Friuli-Venezia Giulia ha istituito servizio di contributi a fondo perduto per consentire ai professionisti e alle professioniste che svolgono il lavoro in maniera individuale, associata o societaria di conciliare le esigenze della professione con quelle della maternità e paternità.¹⁶

I tipi di interventi che si possono attivare per la conciliazione sono di 3 tipologie: la sostituzione temporanea del professionista, una collaborazione temporanea con un altro professionista e la fruizione di servizi di baby-sitting.

¹⁵ <https://www.regione.fvg.it/rafvvg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA2/>

¹⁶ <https://www.regione.fvg.it/rafvvg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/professioni/FOGLIA25/>

Per quanto riguarda la sostituzione temporanea e la collaborazione temporanea, l'intervento in questione deve avere inizio successivo alla data di presentazione della domanda di contributo e può essere attivato per accertata gravità o complicità della gestazione, nascita del figlio (per 6 mesi anche frazionabili entro i 3 anni d'età) o per la nascita di un figlio con handicap grave (per 12 mesi anche frazionabili entro gli 8 anni d'età).

L'ammontare dei contributi ricevuti è direttamente proporzionale al livello di reddito dell'ultima dichiarazione presentata: il contributo è del 50% delle spese ammissibili per redditi inferiori a €20000, del 40% per redditi compresi tra €20000 e €40000 e del 30% per redditi superiori a €40000, con percentuali complessive aumentate del 10% nel caso di conciliazioni relative a famiglie con figli con handicap grave. Infine, "l'importo del contributo complessivamente concesso al medesimo beneficiario per ciascun figlio non può superare il limite massimo pari a euro 6.000,00 o euro 8.000,00 nel caso in cui l'intervento sia rivolto ad un minore con handicap grave."¹⁷

CONCLUSIONI

Le disuguaglianze occupazionali relative al mercato del lavoro esistono e sono una realtà che si è stabilita nel tempo nelle nostre società e i dati dimostrano questa situazione, ma ciò non vuol dire che bisogna accettare l'esistenza di queste disuguaglianze.

I dati italiani, da soli, ci mostrano una realtà negativa in cui persiste una disuguaglianza di genere affermata, ma solo una volta che vengono messi a paragone col contesto europeo ci possiamo rendere veramente conto di quanto effettivamente sia grave la situazione in cui viviamo per quanto riguarda il gender gap complessivo esistente in Italia.

È proprio dalla consapevolezza che nasce dalla lettura dei dati effettivi che si può combattere la disinformazione che si sta sempre più diffondendo riguardo la realtà dei fatti: discorsi come "Il patriarcato? È finito nel 1975" che vengono presentati da figure di rilievo della nostra politica non reggono di fronte al confronto con la dura realtà empirica dei dati, che però fa scomodo analizzare.

Risulta sempre più fondamentale la diffusione di informazioni oggettive e pulite da forme di bias a favore di una narrativa o di un'altra, l'analisi della realtà italiana in Europa presenta proprio questo. In base a come si vuole leggere la situazione italiana, questa si può presentare come "il paese più migliorato d'Europa negli ultimi 15 anni per quanto riguarda l'uguaglianza di genere", presentazione in sé corretta, ma che, se valutata in maniera trasparente e oggettiva, nasconde un insieme di narrative altrettanto vere, ma negative.

È proprio per l'esistenza di queste narrative contrastanti che l'opinione pubblica risulta sempre più "annebbiata" nella sua percezione della realtà e sono fermamente convinto che, solo tramite un'operazione di diffusione di consapevolezza più "dal basso" si possa scacciare questa foschia che occultata la visione degli individui.

Solo tramite la promozione di iniziative di buone pratiche a livello locale si può influenzare la realtà nazionale ed è per questo motivo che ho considerato necessario analizzare l'insieme delle proposte del Friuli-Venezia Giulia per sottolineare l'importanza della realtà locale e promuovere un insieme di good practices esistenti per ridurre le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

¹⁷ Ibidem

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/IT>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/work/IT>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/money/IT>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/compare-countries/work/bar>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/compare-countries/money/bar>

IRES FVG

https://www.iresfvg.org/wp-content/uploads/FVG_dichiarazioni-IRPEF-2023_infoClick.pdf

<https://www.iresfvg.org/le-differenze-di-reddito-in-base-alle-dichiarazioni-irpef/>

https://www.iresfvg.org/wp-content/uploads/Divari-di-reddito-Irpef_FVG_2023_infoclick.pdf

<https://www.iresfvg.org/ireport-02-2020-partecipazione-e-occupazione-femminile-nel-mercato-del-lavoro-del-fvg/>

ISTAT

<https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2023/Rapporto-Annuale-2023.pdf>

<https://www.istat.it/files/2023/03/Mercato-del-lavoro-IVtrim-2022.pdf>

REGIONE FVG

<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/>

<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA2/>

<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA4/>

<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA6/>

<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/professioni/FOGLIA25/>

<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/famiglia-casa/politiche-famiglia/FOGLIA38/>

https://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro/FOGLIA06/allegati/2024_02_09_OML_05_02_2024_ConvegnoConsigliere_di_paritx.pdf