

**Relazione sulla condizione della donna e  
sullo stato di attuazione degli obiettivi  
delle pari opportunità nella regione Friuli  
Venezia Giulia, anno 2021**

**Ex art. 2 co. 6 L.R. 21.05.1990, n. 23**



La presente Relazione è redatta in ottemperanza all'art. 2, co. 6 della L.R. n. 23/1990, attraverso l'analisi dei dati forniti dall'Osservatorio regionale sul mercato e le politiche del lavoro, dall'Ufficio di statistica e dal Piano attuativo regionale GOL FVG.

Il documento, da porre in discussione in Consiglio regionale, riprende i dati ISTAT in merito alla condizione della donna nella nostra regione e allo stato di attuazione degli obiettivi delle Pari Opportunità, che confermano anche per il 2021 un impatto del tutto peculiare sul mercato del lavoro regionale nel secondo anno di pandemia da Covid-19.

Anche per l'anno 2021 il Friuli Venezia Giulia risulta la regione meno colpita nel Nord Italia: circa 4.000 unità di occupati in più, diminuzione dei disoccupati (-1533) e degli inattivi (-1847); si tratta di dati decisamente in controtendenza rispetto all'andamento nazionale. I tassi di occupazione vedono una stabilità per i maschi (-0,1), un incremento per le femmine (+1,7) con conseguente piccolo miglioramento del *gender gap* (1,8). Tuttavia, pur migliorando il livello di occupazione femminile, in particolare nel territorio della ex provincia di Trieste, la distanza tra generi è ancora oltre i 10 punti percentuali: considerata l'importanza della questione di genere nel mercato del lavoro, tra le priorità di azione delle politiche economiche e sociali, si deve dare ulteriore impulso a tutte quelle misure in grado di ridurre lo svantaggio delle donne.

Le successive riflessioni vengono tratte dal Piano attuativo regionale della Regione Friuli Venezia Giulia del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL).

*“La crescita delle assunzioni ha riguardato relativamente di più la componente maschile (+3,4%) rispetto a quella femminile (+1,6%), i giovani under 29 (+5,9%) e gli over 55 (+7,2%). L'incremento di assunzioni di queste due fasce, agli estremi opposti del mercato del lavoro, è dovuto tanto al maggior ricorso al lavoro a termine, soprattutto per i giovani, nuovi entrati nel mercato del lavoro e molto ricercati in alcuni ambiti professionali, mentre gli over 55 si sono avvantaggiati, probabilmente, dalla mobilità occupazionale inter- o infra-settoriale, soprattutto per quelle professionalità (in primis operai specializzati e conduttori di impianti e macchinari) di più difficile reperimento. Proprio in questa fascia di età è stato constatato, dalle analisi, un aumento delle dimissioni volontarie e delle ricollocazioni nel brevissimo periodo. Se consideriamo i saldi occupazionali, tuttavia, emerge comunque la crescita delle posizioni di lavoro soprattutto della fascia centrale, questo perché il blocco dei licenziamenti ha tendenzialmente protetto di più questa fascia di lavoratori. Il saldo occupazionale dei lavoratori più anziani è negativo, perché fra questi sono aumentate non di poco le cessazioni del rapporto di lavoro a causa del pensionamento e per decesso. Considerando la struttura demografica della regione, tra le più vecchie d'Italia, che in circa 12 anni ha perso quasi il 7% della popolazione residente in età attiva (15-64 anni), è probabile si possa aprire una “finestra” di ricambio generazionale nel mercato del lavoro nei prossimi anni, e anche di un maggior equilibrio quanti-qualitativo tra occupazione maschile e femminile.*

*La crescita è stata trainata dalle assunzioni con il lavoro temporaneo (lavoro a tempo determinato: +5,7%; somministrazione di lavoro: +1%; lavoro parasubordinato: +16%); rispetto al 2019 invece si arresta il processo di progressiva stabilizzazione: le assunzioni con il contratto a tempo indeterminato diminuiscono di 10 punti percentuali, con l'apprendistato di 8,5 p.p. Il maggior ricorso al lavoro temporaneo, soprattutto in alcuni settori (terziario tradizionale), può essere dovuto a due circostanze, legate in qualche modo tra loro: 1) uno scenario di incertezza economica percepita dai datori di lavoro, che preferiscono non legarsi immediatamente alle nuove leve e 2) la difficoltà di reperimento di personale competente ed esperto”.*

Dall'analisi emerge che, in presenza di crescita, potrebbero aumentare le assunzioni a tempo indeterminato, nonché le trasformazioni e le stabilizzazioni di lavoro.

*Inoltre, “durante il 2021 la crescita delle assunzioni ha riguardato tutti i settori, tranne quello degli alberghi e ristoranti (-12,3%). Forte la crescita nel comparto istruzione (+20,8%), nelle costruzioni (+10,9%), nella manifattura (+4,3%) e nel terziario (+2,4%). La domanda di lavoro si è concentrata, pertanto, soprattutto sulle professioni specialistiche e tecniche (+16%), sugli operai specializzati e i conduttori di impianti e conducenti (+11,1%). Da segnalare anche la crescita delle professioni non qualificate (+11,8%), soprattutto nella manifattura, nel magazzinaggio e nelle costruzioni: pensiamo che questo sia dovuto al fatto che, spesso, i datori di lavoro in cerca di figure qualificate in questi campi, non trovandole, optano per assunzioni con mansioni più generiche, per far fronte comunque alle necessità di manodopera. In questo comportamento delle imprese potrebbero esserci anche dei ragionamenti di convenienza e opportunismo, per ridurre quanto più possibile il costo della manodopera”.*

Si registra un consistente aumento, dal 30% del 2019 al 45% del 2021, della difficoltà di reperimento di operai specializzati, cuochi, camerieri e altro personale nei servizi turistici, nonché tecnici informatici, così come specialisti in discipline STEM, tema caro alla CRPO, la quale negli ultimi anni si è particolarmente impegnata nello stimolare le giovani donne ad intraprendere professioni tecnico-scientifiche.

L'Osservatorio rileva, a partire dalla fine del 2021, una tendenza all'aumento anche della componente di lavoro più stabile: ciò è dovuto, fra le altre, al fatto che durante il 2021 la difficoltà di reperimento di personale in alcuni settori ha spinto i datori di lavoro ad un miglioramento delle condizioni di assunzione.

Inoltre, il Report 2021 dell'Ufficio Studi di Confartigianato Udine riferisce che in FVG, negli ultimi 8 anni, le imprese artigiane femminili sono cresciute del 9,2%, tendenza rallentata dalla pandemia ma non arrestata: questi dati ci confortano anche nella visione di una maggior convinzione delle donne nell'intraprendere le attività autonome.

Uno dei temi prioritari affrontati dalla Commissione regionale pari opportunità è la conciliazione tra tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia; la grave denatalità che colpisce anche questa Regione impone la necessità di intervenire con politiche mirate e piani di intervento strutturali messi in campo dalle competenti Direzioni. Infatti, le misure continuamente aggiornate si articolano, per citarne alcune, in azioni volte a facilitare i servizi della prima infanzia, il sostegno alle famiglie nella frequenza di contesti educativi *extra* scolastici e l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nel settore domestico. La Regione eroga incentivi, incrementati in presenza di figli minori, per l'assunzione di donne, oltre a favorire interventi che sostengono l'abbattimento alla fonte delle rette degli asili nido. La Regione adotta di fatto il principio della trasversalità delle politiche di genere in tutte le politiche pubbliche regionali con particolare riferimento ai settori dell'istruzione, della formazione, della cultura, dello sport, del lavoro, delle attività economiche, del sociale e della sanità.

È importante rilevare tutte le attività e normative emanate nel corso del 2021 dalla Regione, in particolare dall'Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, ricerca, università e famiglia con l'approvazione della L.R. 22/2021 "Disposizioni in materia di politiche della famiglia, di promozione dell'autonomia dei giovani e delle pari opportunità".

La Commissione regionale per le pari opportunità si occupa anche del contrasto alla violenza di genere in tutti i suoi aspetti.

Come ricordato nella Relazione del 2020, la Regione svolge un efficace lavoro di tessitura e promozione delle reti territoriali, considerata la numerosità degli attori in gioco; tale ruolo è esercitato dalla competente Direzione centrale salute, politiche sociale e disabilità, che monitora il fenomeno e attiva interventi integrati e multidisciplinari. La L.R. 12/2021 "Interventi per la tutela delle donne vittime di violenza e per il contrasto e la prevenzione di atti violenti e discriminatori" ha riorganizzato il sistema, identificando come protagonisti nel contrasto alla violenza di genere l'Associazione femminile, le Aziende per l'Assistenza Sanitaria, gli Ambiti, le Procure della Repubblica, i Tribunali, le Prefetture, le Forze dell'Ordine, la Scuola di ogni ordine e grado, gli Enti religiosi, gli Organismi del privato sociale, i Servizi per l'impiego, gli Ordini professionali e gli Organismi di parità.

Per il contrasto alla violenza contro le donne, nel Friuli Venezia Giulia sono operative 6 Associazioni, 7 CAV, 13 Case Rifugio, numerose "Case di transizione", moltissimi Sportelli informativi e 4 Associazioni che operano per la presa in carico degli autori di violenza. In regione sono operativi, grazie alla L.R. 7/2005 "Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche e da fenomeni vessatori e discriminatori nell'ambiente di lavoro", i punti di ascolto, importanti centri di aiuto istituito per offrire supporto nelle situazioni di disagio in ambito lavorativo e contrastare ogni tipo di discriminazione e vessazione sul luogo di lavoro (*mobbing*). I Pda accreditati sono autorizzati ad offrire terapie mediche e psicologiche oppure assistenza legale in contenzioso. In FVG sono operativi 3 Pda, a Gorizia, Udine e Pordenone, mentre attualmente manca quello di Trieste, territorio sul quale sarebbe opportuno intervenire, così da offrire anche in questa città un riferimento locale.

Nel 2021 i Pda presenti in regione hanno trattato 1014 casi complessivi, in maggioranza rappresentati da segnalazioni di donne, a dimostrazione di quanto le situazioni di disagio e il *mobbing* sul luogo di lavoro siano subiti dalle lavoratrici.

La Commissione continua a operare in merito all'attuazione dell'art. 51 della Costituzione, relativo alla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sul sistema elettorale regionale, con l'applicazione della "doppia preferenza di genere" e di qualsiasi altro strumento che favorisca la partecipazione delle donne.

Ricordiamo che, nei governi e negli organi legislativi in cui c'è maggior presenza femminile, vi è anche un miglioramento della condizione femminile con conseguente vantaggio per il tessuto economico-sociale del territorio.

In questa prospettiva, è fondamentale attuare la revisione della attuale legge regionale elettorale, in merito alla cui stesura questa CRPO rimane a completa disposizione per intervenire prima della fine legislatura e far sì che il Friuli Venezia Giulia non sia tra le ultime tre regioni d'Italia nel recepire le direttive nazionali.

La CRPO nell'esercizio delle proprie funzioni, esprime pareri su proposte e disegni di legge richiesti e non dal Consiglio regionale. In tal senso si riconosce anche la fattiva attività della Giunta e del Consiglio regionale, che spesso redigono disegni e/o proposte di legge volti alla parità di genere o al contrasto alla violenza.

In merito allo stato di attuazione degli obiettivi delle Pari Opportunità, si sottolinea il costante e continuo impegno della Commissione, che ho l'onore di presiedere, nell'affrontare diverse tematiche, che a titolo esemplificativo e non esaustivamente cito: la medicina di genere, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la scuola e lo sport.

Infine, la Commissione regionale per le pari opportunità prende atto del lavoro del Consiglio regionale, della Giunta Regionale e delle Direzioni regionali competenti, fondamentali nell'affrontare la situazione economica ed occupazionale della nostra regione, con il conseguente obiettivo comune di raggiungere la parità di genere.

Trieste, 27 luglio 2022

La Presidente della CRPO  
Dusy Marcolin