



Quanto manca alla parità di genere?

Alessandro Russo e Chiara Cristini

L'otto marzo rappresenta sempre un'occasione di analisi e riflessione sullo stato di avanzamento della parità di genere. Quest'anno assume una valenza speciale, poiché ricorre il trentennale della Conferenza mondiale delle donne di Pechino (1995), che diede un impulso fondamentale al successivo sviluppo di strategie e politiche, metodi e strumenti per promuovere le pari opportunità. Da allora molti risultati sono stati conseguiti, ma il percorso verso si presenta ancora lungo e in salita: i dati evidenziano infatti la persistenza di molteplici e ampi divari tra uomini e donne nella società.

- **Le donne sono la metà della popolazione**

Perché occuparsi di parità di genere? Perché le donne, secondo i dati ISTAT relativi al 2023, sono oltre la metà della popolazione residente: sono infatti il 51,1% in Italia e in Friuli Venezia Giulia, il 50,8% in Veneto. Quota che aumenta nelle fasce più anziane della popolazione: le over 65enni rappresentano il 55,9% in Italia, il 55,6% in Veneto e raggiungono il 56,5% in Friuli Venezia Giulia. Non si tratta dunque di una questione marginale.

- **Il gender gap: un indicatore-chiave per le politiche di occupabilità**

Un ambito in cui la parità è ancora lontana è quello del lavoro: i *gender gap* rimangono ancora significativi, come si osserva comparando i tassi di occupazione maschili e femminili degli ultimi cinque anni. Considerando i dati ISTAT relativi al Friuli Venezia Giulia, al Veneto e all'Italia, nel 2023 tra gli uomini in età attiva (15-64 anni) il 70,4% risultava occupato, tra le donne poco più di una donna su due (52,5%). Il divario è di quasi 17,9 punti, recuperando appena un decimo rispetto a cinque anni prima. L'Italia si trova all'ultimo posto in UE per tassi di occupazione femminili e l'indicatore è inferiore di 13,2 punti dal valore medio dell'Ue-27 (65,7%) [Eurostat]

In Veneto il tasso di occupazione delle donne raggiunge nell'ultimo anno il 62,8% e in Friuli Venezia Giulia il 62,2%, ponendo le due regioni molto prossime al valore medio Ue, ma presentando comunque dei divari di genere rispettivamente di 15, punti e 12,9 punti, in lieve riduzione rispetto a cinque anni prima.

Osservando le fasce d'età, in Friuli Venezia Giulia il divario di genere è più elevato nella classe compresa tra i 25-34 anni (18,2 punti), mentre in Veneto il gender gap è lievemente maggiore nella fascia 45-54 anni (16,2 punti).

Confrontando inoltre i tassi di occupazione femminili, i valori del Friuli Venezia Giulia rimangono inferiori rispetto a quelli del Veneto nelle fasce 25-44 anni, mentre sono più alti per le età più avanzate.

Sono ormai innumerevoli le analisi, condotte a livello europeo, nazionale e locale, che evidenziano come la riduzione del *gender gap* non possa prescindere da misure e interventi strutturali e di sistema, in grado di sciogliere il "nodo complesso" della conciliazione dei tempi e dei ruoli lavorativi e familiari.

- **Part time: un orario "al femminile"**

Donne e uomini hanno differenti opportunità anche dal punto di vista della qualità e condizioni di lavoro. Il part time rappresenta da questo punto di vista una marcata caratterizzazione di genere (femminile). Secondo l'Istat,





nel 2023 oltre un terzo delle donne aveva un lavoro a tempo ridotto (in particolare il 34,5% in Friuli Venezia Giulia, il 36,2% in Veneto e il 31,5% in Italia), mentre tra gli uomini l'incidenza di questa forma di orario interessa il 7,6% in Friuli Venezia Giulia, il 6,7% in Veneto e l'8,1% in Italia.

Il part time impatta in misura significativa sui livelli di reddito e sulle prospettive pensionistiche: il fenomeno del "lavoro povero" non è infatti neutro dal punto di vista di genere, ma rappresenta un elevato rischio di vulnerabilità per una serie di fasce sociali quali: donne con titoli di studio bassi, contratti a termine, madri sole, donne vittime di violenza. Inoltre, con l'invecchiamento della popolazione, è destinato ad aumentare il numero di pensionate a basso reddito, con un probabile impatto sulla spesa socioassistenziale degli enti locali.

Il part time, oltretutto, è spesso involontario: così è stato – nel 2023 – per il 52,9% dei maschi occupati con orario ridotto e per il 34,5% delle femmine del Friuli Venezia Giulia; per il 37,5% degli uomini e per il 32,9% delle donne in Veneto e, a livello nazionale, per il 63,3% dei maschi e per il 49,6% delle femmine.

- **Il soffitto di cristallo: è incrinato, ma non eliminato**

E all'interno delle imprese? Prendendo in considerazione i dati INPS sui dipendenti, la distribuzione di genere per livello di inquadramento evidenzia ancora il persistere del "soffitto di cristallo", ovvero una presenza femminile ancora minoritaria ai livelli dirigenziali. Nel 2023, in Friuli Venezia Giulia le donne sono il 15,3% tra i dirigenti, una quota inferiore sia al Veneto (16,2%), sia al dato italiano (22,0%).

- **Il gender pay gap: un indicatore delle diseguglianze**

Comparando l'imponibile previdenziale medio dei dipendenti nel privato con riferimento al 2023 (INPS), si osserva un rilevante differenziale retributivo, che è pari a -33,2% in Friuli Venezia Giulia (-9.405 euro in valore assoluto), un valore superiore sia a quanto rilevato in Veneto (divario del -32,5%, pari a 9.296 euro in v.a.), sia a livello nazionale (-29,5% pari a 7.997 euro in v.a.). Si tratta di un indicatore che "riassume" una molteplicità di elementi: la diversa distribuzione per settori, tipologie contrattuali, orario, ma fotografa anche le differenti opportunità di carriera e di divisione dei ruoli lavorativi e di cura. È dunque una sorta di "termometro" della parità.

- **Conclusioni**

Nonostante le donne rappresentino oltre la metà della popolazione, gli indicatori-chiave del mercato del lavoro indicano come il percorso verso la parità sia ancora molto lento. I divari (occupazionali, di carriera e di retribuzione) continuano a evidenziare la necessità di interventi in grado di affrontare la complessità della questione, che ha cause strutturali (accessibilità delle soluzioni e servizi di welfare), culturali (persistenza degli stereotipi, prassi organizzative) e richiede approcci nuovi e soprattutto "sistemici", che coinvolgano più attori: aziende, parti sociali, terzo settore, enti locali, sistema dell'istruzione e della formazione, la cittadinanza. Rispetto a trent'anni fa, esistono molti più strumenti di intervento: dai bilanci di genere degli enti locali, alla contrattazione territoriale, al welfare aziendale. Un ruolo importante nel processo di cambiamento va attribuito anche alla certificazione di genere, modalità che aiuta le organizzazioni a prendere consapevolezza del fatto che le "politiche di genere" siano una leva verso il miglioramento organizzativo, di performance e competitività, ma anche un'occasione per creare connessioni e alleanze per la sostenibilità.

Per accelerare questo percorso, le imprese possono avvalersi del progetto "Percorsic": un intervento finanziato dalla regione Friuli Venezia Giulia e dal FSE+, e di cui IRES FVG è capofila, che mette a disposizione percorsi di coaching individualizzato.





Tab. 1 – Popolazione femminile residente per classe di età, 1° gennaio 2024

	FVG	VENETO	ITALIA
0-14 anni	132.923	584.715	7.186.267
15-64 anni	737.234	3.080.869	37.428.227
≥ 65 anni	324.459	1.186.632	14.356.736
Totale	1.194.616	4.852.216	58.971.230

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Tab. 2 – Popolazione femminile residente per classe di età (% sul totale), 1° gennaio 2024

	FVG	VENETO	ITALIA
0-14 anni	48,6	48,5	48,6
15-64 anni	49,2	49,4	49,7
≥ 65 anni	56,5	55,6	55,9
Totale	51,1	50,8	51,1

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Tab. 3 – Tasso di occupazione in FVG per sesso (15-64 anni)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	72,9	74,5	74,5	74,4	75,0	75,1
Femmine	59,5	58,6	58,5	60,2	61,9	62,2
Totale	66,2	66,6	66,5	67,4	68,5	68,7
<i>differenza</i>	<i>13,4</i>	<i>15,9</i>	<i>16,0</i>	<i>14,2</i>	<i>13,1</i>	<i>12,9</i>

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Tab. 4 – Tasso di occupazione in VENETO per sesso (15-64 anni)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	74,8	76,0	74,5	73,5	75,7	78,0
Femmine	58,2	59,0	55,8	57,7	59,8	62,8
Totale	66,6	67,5	65,2	65,7	67,8	70,4
<i>differenza</i>	<i>16,6</i>	<i>17,0</i>	<i>18,7</i>	<i>15,8</i>	<i>15,9</i>	<i>15,2</i>

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Tab. 5 – Tasso di occupazione in ITALIA per sesso (15-64 anni)

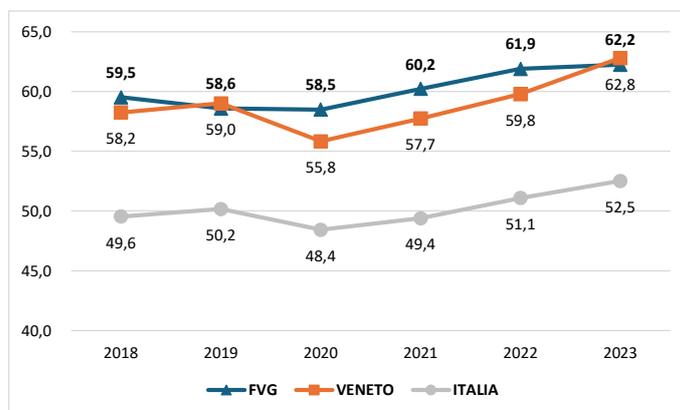
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	67,6	68,0	66,6	67,1	69,2	70,4
Femmine	49,6	50,2	48,4	49,4	51,1	52,5
Totale	58,5	59,0	57,5	58,2	60,1	61,5
<i>differenza</i>	<i>18,0</i>	<i>17,8</i>	<i>18,1</i>	<i>17,7</i>	<i>18,1</i>	<i>17,9</i>

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat



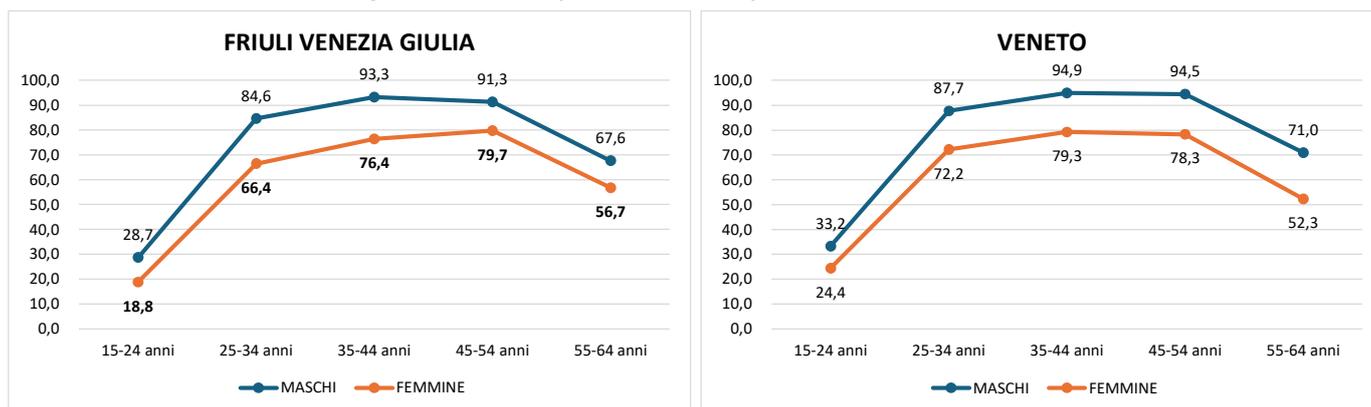


Fig. 1 – Tasso di occupazione femminile 15-64 anni (%), 2023



Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Fig. 2 – Tasso di occupazione femminile per classe di età e sesso, 2023



Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Tab. 6 – Percentuale di lavoratori e lavoratrici part time in FVG (anni 2018-2023)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	8,1	7,4	7,4	8,2	8,0	7,6
Femmine	35,1	32,9	33,4	33,9	35,3	34,5
Totale	20,1	18,5	18,8	19,6	20,1	19,6

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Tab. 7 – Percentuale di lavoratori e lavoratrici part time in VENETO (anni 2018-2023)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	6,7	6,0	5,9	6,0	6,1	6,7
Femmine	34,4	36,6	35,3	32,7	34,8	36,2
Totale	18,6	19,1	18,4	17,5	18,5	19,6

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat



**Tab. 8 – Percentuale di lavoratori e lavoratrici part time in ITALIA (anni 2018-2023)**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	8,5	8,8	8,5	9,1	8,3	8,1
Femmine	32,3	32,9	32,0	31,6	31,8	31,5
Totale	18,5	19,0	18,4	18,6	18,2	18,0

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Tab. 9 – Percentuale di lavoratori e lavoratrici a tempo parziale involontario in FVG (sul totale degli occupati/e part time)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	64,3	59,7	63,4	59,5	52,6	52,9
Femmine	53,0	50,1	49,4	48,7	39,1	34,5
Totale	55,3	52,0	52,2	51,1	42,3	38,3

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Tab. 10 – Percentuale di lavoratori e lavoratrici a tempo parziale involontario in VENETO (sul totale degli occupati/e part time)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	64,4	58,6	62,4	56,9	49,3	37,5
Femmine	47,9	51,4	49,6	44,6	35,3	32,9
Totale	51,5	52,8	51,7	47,3	37,8	34,2

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Tab. 11 – Percentuale di lavoratori e lavoratrici a tempo parziale involontario in ITALIA (sul totale degli occupati/e part time)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	74,5	74,2	74,0	71,3	67,7	63,3
Femmine	60,0	60,5	60,9	56,6	51,9	49,6
Totale	63,7	63,8	64,2	60,8	56,1	53,4

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati Istat

Part time involontario: Occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno.

Tab. 12 – Numero di dipendenti per qualifica nel 2023 IN FVG

QUALIFICA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% FEMMINE
Dirigenti	1.678	302	1.980	15,3
Quadri	6.279	2.533	8.812	28,7
Impiegati	56.014	81.819	137.833	59,4
Operai	139.738	73.462	213.200	34,5
Apprendisti	7.406	5.612	13.018	43,1
Altre qualifiche	220	221	441	50,1
TOTALE	211.335	163.949	375.284	43,7

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati su dati INPS





Tab. 13 – Numero di dipendenti per qualifica nel 2023 IN VENETO

QUALIFICA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% FEMMINE
Dirigenti	7.659	1.484	9.143	16,2
Quadri	29.367	12.877	42.244	30,5
Impiegati	243.363	369.218	612.581	60,3
Operai	636.210	329.900	966.110	34,1
Apprendisti	44.175	33.347	77.522	43,0
Altre qualifiche	1.293	2.114	3.407	62,0
Totale	962.067	748.940	1.711.007	43,8

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati su dati INPS

Tab. 14 – Numero di dipendenti per qualifica nel 2023 IN ITALIA

QUALIFICA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% FEMMINE
Dirigenti	107.658	30.419	138.077	22,0
Quadri	356.782	173.647	530.429	32,7
Impiegati	2.592.093	3.783.784	6.375.877	59,3
Operai	6.485.362	3.142.771	9.628.133	32,6
Apprendisti	391.398	273.762	665.160	41,2
Altre qualifiche	19.869	25.056	44.925	55,8
Totale	9.953.162	7.429.439	17.382.601	42,7

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati su dati INPS

Tab. 15 – Imponibile previdenziale medio dei dipendenti nel privato e gender pay gap in FVG, 2023

Qualifica	Maschi	Femmine	Totale	(F-M/M) %
Dirigenti	154.897	106.263	147.479	-31,4
Quadri	70.676	57.084	66.769	-19,2
Impiegati	35.549	22.552	27.834	-36,6
Operai	22.612	13.553	19.491	-40,1
Apprendisti	15.580	13.401	14.641	-14,0
Altre qualifiche	60.061	31.786	45.891	-47,1
Totale	28.312	18.907	24.203	-33,2

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati su dati INPS (esclusa l'agricoltura e il lavoro domestico)

Tab. 16 – Imponibile previdenziale medio dei dipendenti nel privato e gender pay gap in VENETO, 2023

Qualifica	Maschi	Femmine	Totale	(F-M/M) %
Dirigenti	155.479	126.636	150.798	-18,6
Quadri	73.017	58.476	68.585	-19,9
Impiegati	35.922	22.867	28.053	-36,3
Operai	23.040	13.826	19.894	-40,0
Apprendisti	15.507	13.680	14.721	-11,8
Altre qualifiche	44.757	13.207	25.181	-70,5
Totale	28.562	19.266	24.493	-32,5

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati su dati INPS (esclusa l'agricoltura e il lavoro domestico)





Tab. 17 – Imponibile previdenziale medio dei dipendenti nel privato e gender pay gap in ITALIA, 2023

Qualifica	Maschi	Femmine	Totale	(F-M/M) %
Dirigenti	167.883	131.745	159.921	-21,5
Quadri	73.260	63.111	69.938	-13,9
Impiegati	33.557	22.334	26.897	-33,4
Operai	20.278	12.166	17.630	-40,0
Apprendisti	14.931	12.891	14.092	-13,7
Altro	49.452	21.281	33.740	-57,0
Totale	27.080	19.083	23.662	-29,5

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati su dati INPS (esclusa l'agricoltura e il lavoro domestico)

