

**COORDINAMENTO DONNE
BELLUNO E TREVISO**

IL LAVORO FEMMINILE E IL GAP SALARIALE A BELLUNO E TREVISO

di Stefano Dal Pra Caputo e Francesco Peron



Novembre 2020

Sommario

Introduzione	3
Capitolo 1: Gli indicatori demografici.....	4
Capitolo 2: I tassi di scolarizzazione	15
Capitolo 3: Gli indicatori del mercato del lavoro	19
Capitolo 4: Assunzioni e cessazioni dipendenti.....	31
Capitolo 5: I distretti produttivi presenti nel territorio e le specializzazioni produttive.....	41
Capitolo 6: Il Gap gender salariale	49
Capitolo 7: Le Commissioni Comunali di Pari Opportunità	54
Conclusioni.....	60

Introduzione

In questo periodo complicato, in cui la pandemia in atto sta cambiando le abitudini ed i comportamenti delle persone, sia a livello personale che a livello lavorativo, il Coordinamento Donne e delle Pari opportunità della CISL Belluno Treviso, congiuntamente con la Segreteria, ha voluto approfondire la situazione del lavoro, dell'occupazione e del reddito delle lavoratrici e dei lavoratori, per capire se ci siano e quali siano le disparità di genere e quanto sia ancora lontana, nel mondo del lavoro bellunese e trevigiano, la parità di salario, di opportunità, di trattamento.

Soprattutto premeva capire se e come la pandemia avesse modificato e/o amplificato i problemi e le disuguaglianze già in larga parte pre-esistenti.

Attraverso la collaborazione con i ricercatori della Fondazione Corazzin nasce lo studio che offriamo alla vostra lettura.

Il report inizia analizzando la situazione demografica e i tassi di scolarizzazione e formazione delle donne e degli uomini nelle due province e prosegue approfondendo alcuni indicatori qualitativi e quantitativi del tessuto lavorativo/occupazionale: creazione e cessazione di rapporti di lavoro, distretti produttivi e infine il gender pay gap, elementi che aiutano a individuare le differenze tra lavoro femminile e lavoro maschile negli ultimi 15 anni.

Nell'ultima sezione lo studio approfondisce la situazione delle Commissioni Pari Opportunità dei Comuni bellunesi e trevigiani.

A questo proposito, riteniamo che questi organismi siano strumenti troppo spesso percepiti come desueti, molte volte sottoutilizzati e ancora oggi considerati più una semplice formalità anziché elementi necessari per la costruzione di una società che parifichi le condizioni di partenza per le donne e gli uomini a prescindere dai carichi familiari e dal contesto sociale.

A nostro avviso pertanto va completata la costituzione delle Commissioni in tutti i Comuni e ne va riaffermato il ruolo, facendole diventare luogo vero in cui si costruiscono le condizioni, con tutti gli attori coinvolti, affinché vi sia quel salto di qualità che finalmente faccia progredire anche il nostro Paese e i nostri territori verso una dimensione civilmente e socialmente avanzata.

Alessia Salvador
Responsabile Coordinamento Donne
UST CISL Belluno Treviso

Massimiliano Paglini
Segretario generale
UST CISL Belluno Treviso

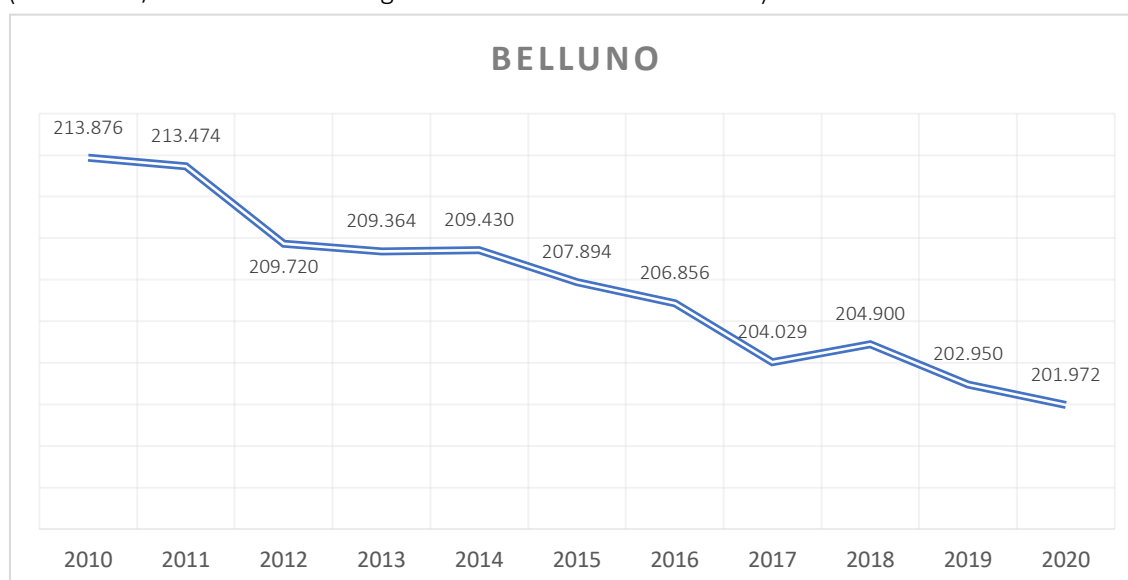
Capitolo 1: Gli indicatori demografici

In questo capitolo di apertura andremo ad analizzare un primo elemento di questa ricerca: l'andamento della demografia nei territori di Belluno e Treviso. Conoscere la demografia di queste due Province venete è di fondamentale importanza per comprendere al meglio l'evoluzione degli altri punti che verranno analizzati successivamente, dal mercato del lavoro al gap di genere.

Un dato in particolare colpirà il lettore: il veloce andamento in negativo in termini assoluti e in termini percentuali della composizione dei residenti e della popolazione in Provincia di Belluno. Dato che, nella Provincia di Treviso, risulta essere in leggera crescita.

Fig. 1 - Serie storica del numero di residenti – Provincia di Belluno

(Anni 2010 / 2020 – Valori al 1° gennaio dell'anno di riferimento)

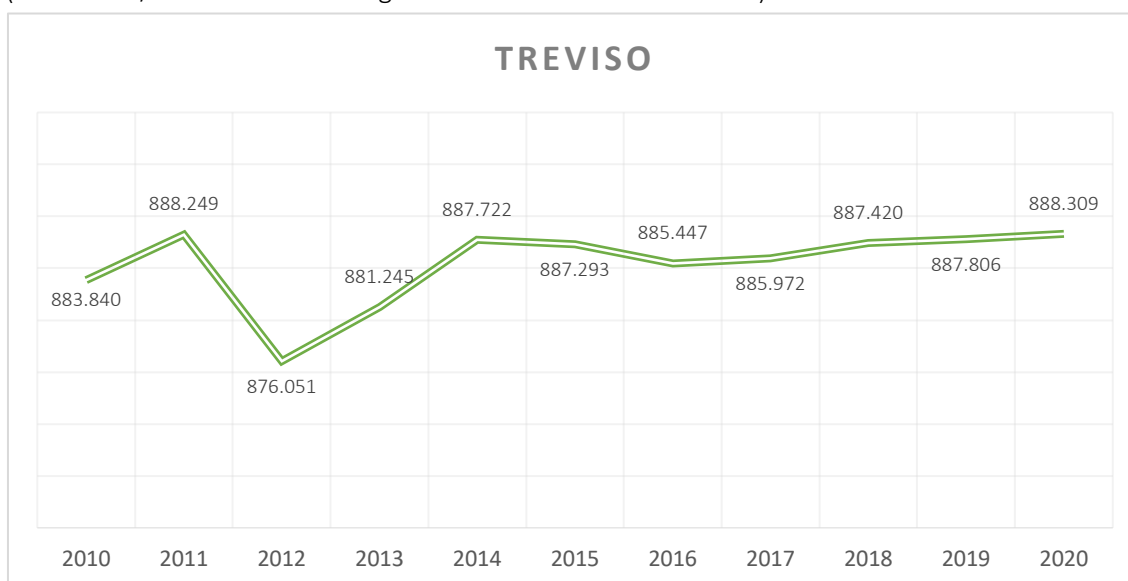


Elaborazioni su dati demo.istat

Prima di avanzare qualsiasi tipo di ragionamento sulla disparità in termini salariali tra uomo-donna nel territorio di Belluno e Treviso è importante avere una visione d'insieme della situazione demografica di queste due Province.

L'andamento del numero di residenti a Belluno è tipico delle aree montane e pre-montane che da anni oramai soffrono di un continuo spopolamento e di un conseguente invecchiamento della popolazione. Vi sono moltissimi flussi emigratori di italiani che si spostano in altre parti d'Italia o all'Estero e, di questi flussi, fanno parte molti giovani. Se prendiamo infatti il numero di residenti dal 2010 al 2020 il calo nella Provincia di Belluno è stato di quasi 12 mila persone. Un andamento negativo di -5.5% circa del totale della popolazione del 2010 (Fig. 1).

Fig. 2 - Serie storica del numero di residenti – Provincia di Treviso
(Anni 2010 / 2020 – Valori al 1° gennaio dell’anno di riferimento)



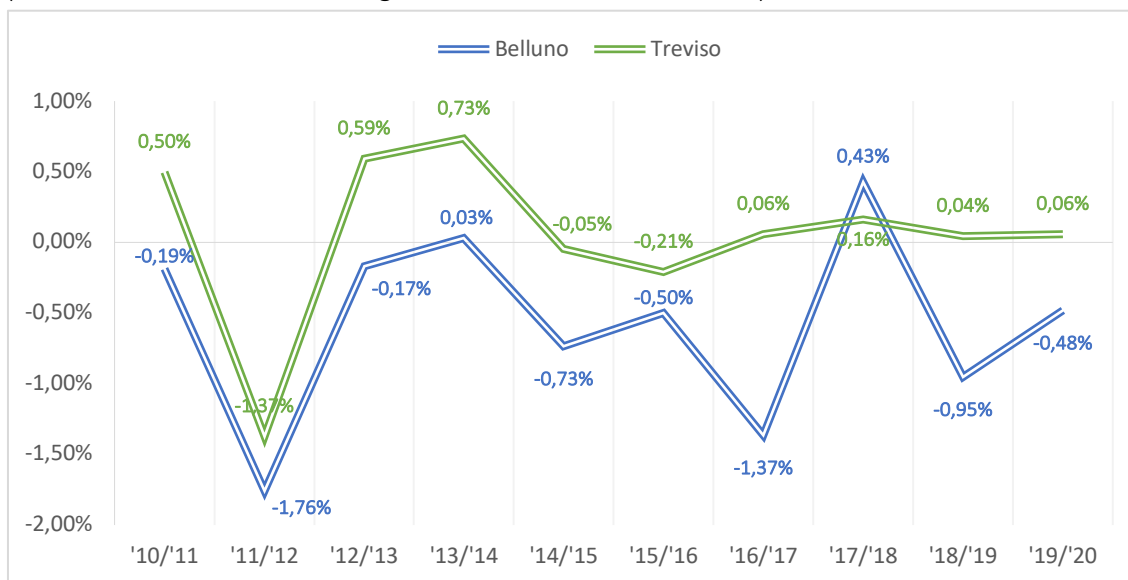
Elaborazioni su dati demo.istat

Diversamente da quanto visto con Belluno, la Provincia di Treviso - prendendo a riferimento la variazione tra il 2010 e il 2020 - vede un andamento leggermente positivo. Dagli 883.840 residenti del 2010, infatti, il territorio di Treviso passa ad avere 888.309 residenti totali. Un andamento altalenante che ha visto nel 2012* il dato peggiore.

**La variazione può essere spiegata in buona parte con il riordino dei dati da parte dell'ISTAT dovuti al censimento 2011. (Fig. 2).*

Fig. 3 - Confronto delle serie storiche delle variazioni percentuali della popolazione residente nelle province di Belluno e Treviso

(Anni 2010 / 2020 – Valori al 1° gennaio dell’anno di riferimento)



Elaborazioni su dati demo.istat

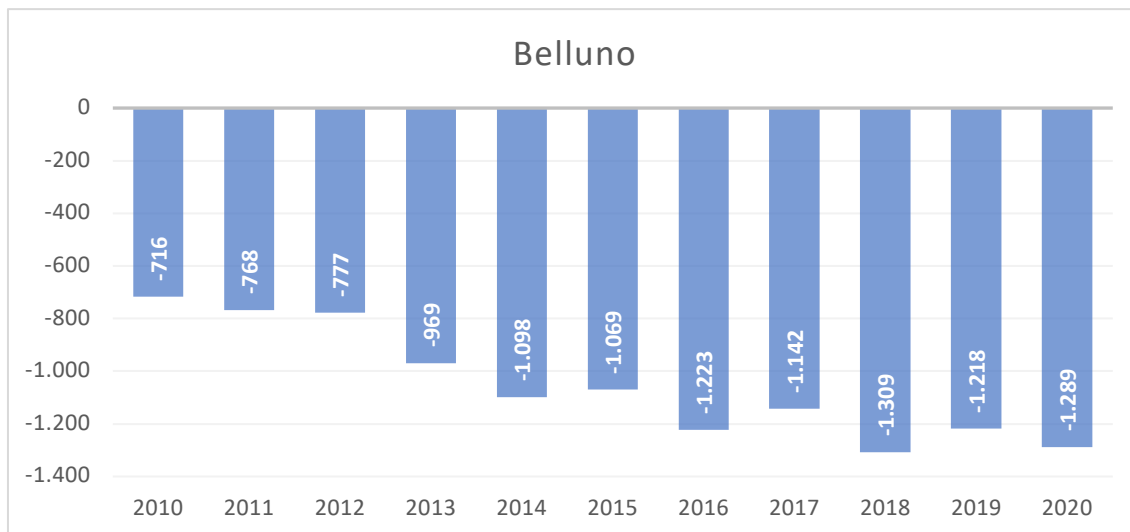
Se nei primi due grafici abbiamo visto l’andamento dei residenti in termini assoluti, in quest’ultimo è possibile vedere il raffronto per variazione percentuale della popolazione di anno in anno.

Come in parte abbiamo visto prima Treviso, tolto l’anno dell’aggiornamento del censimento, ha un andamento della popolazione che va da +0.73% del 2013/2014 ad un -0.21% del 2015/2016.

Diverso discorso per Belluno dove la variazione massima in negativo – tolto sempre l’anno 2011 - è di -1.37% ('16/'17) e quella migliore pari a +0.43% dal 2017 al 2018. (Fig. 3).

Fig. 4 - Serie storica del saldo naturale (Nati – Morti) – Provincia di Belluno

(Anni 2010 / 2020 – Valori al 1° gennaio dell'anno di riferimento)

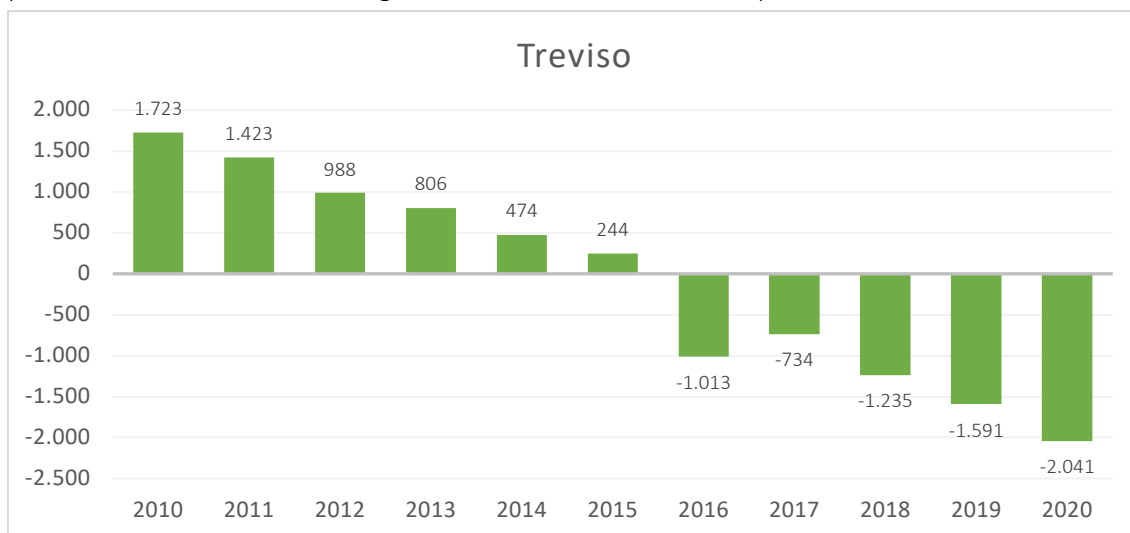


Elaborazioni su dati demo.istat

La serie storica del saldo naturale mostra la differenza tra nati e morti di un determinato territorio e periodo. Nel caso di Belluno (Fig. 4) in pochissimi anni il dato è cresciuto in negativo di un 80/90% in più. Da un saldo di -716 nel 2010 nel 2018 si è raggiunta quota -1.309. Questo vuol dire che il territorio è sempre più composto da anziani e allo stesso tempo non c'è ricambio generazionale.

Fig. 5 - Serie storica del saldo naturale (Nati – Morti) – Provincia di Treviso

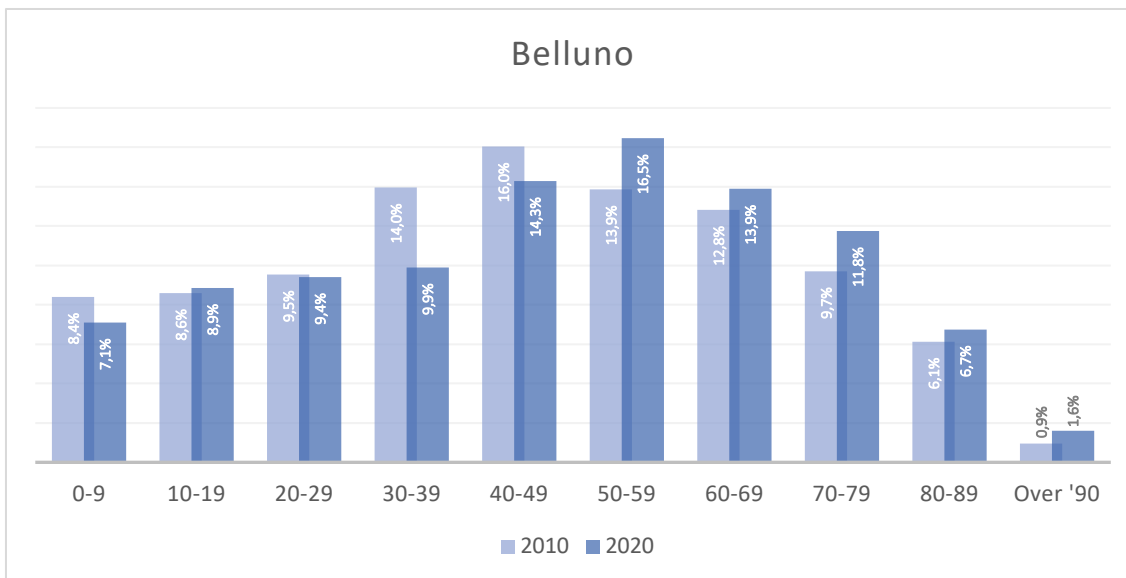
(Anni 2010 / 2020 – Valori al 1° gennaio dell'anno di riferimento)



Elaborazioni su dati demo.istat

Se la serie storica di Belluno non sorprende, visti anche i dati citati nei grafici precedenti, stupisce invece l'inversione di tendenza del territorio trevigiano. Se il valore nel 2010 era di +1.723 nel 2020 diventa di -2.041. Dal 2010 al 2015 le nuove nascite sono sempre state superiori ai decessi, mentre dal 2016 in poi il dato si è invertito. Una tendenza positiva che in pochissimi anni è diventata negativa. (Fig. 5).

Fig. 6 - Ripartizione del peso % per fasce di età della popolazione residente – Provincia di Belluno
(Confronto anni 2010 e 2020 – Valori al 1° gennaio)



Elaborazioni su dati demo.istat

Dopo aver visto l'andamento della popolazione residente e il rapporto tra nascite e morti nei singoli territori, nelle figure 6 e 7, è possibile vedere la ripartizione percentuale delle fasce di età della popolazione residente per l'anno 2010 e l'anno 2020 a Belluno e Treviso. Il grafico di Belluno è riassumibile così: le 5 fasce di età che vanno da 0 a 49 anni sono, in termini percentuali, tutte in calo tranne quella 10-19 anni.

Per esempio, la fascia 30-39 anni passa dal rappresentare il 14.0% del totale nel 2010 al 9.9% del totale nel 2020. Discorso opposto per le 5 fasce d'età che vanno dai 50 anni agli over '90 che sono tutte in aumento. La fascia 50-59 anni, per esempio, passa da avere un peso percentuale del 13.9% al 16.5%. I dati si riferiscono alla Provincia di Belluno.

Fig. 7 - Ripartizione del peso % per fasce di età della popolazione residente – Provincia di Treviso
(Confronto anni 2010 e 2020 – Valori al 1° gennaio)



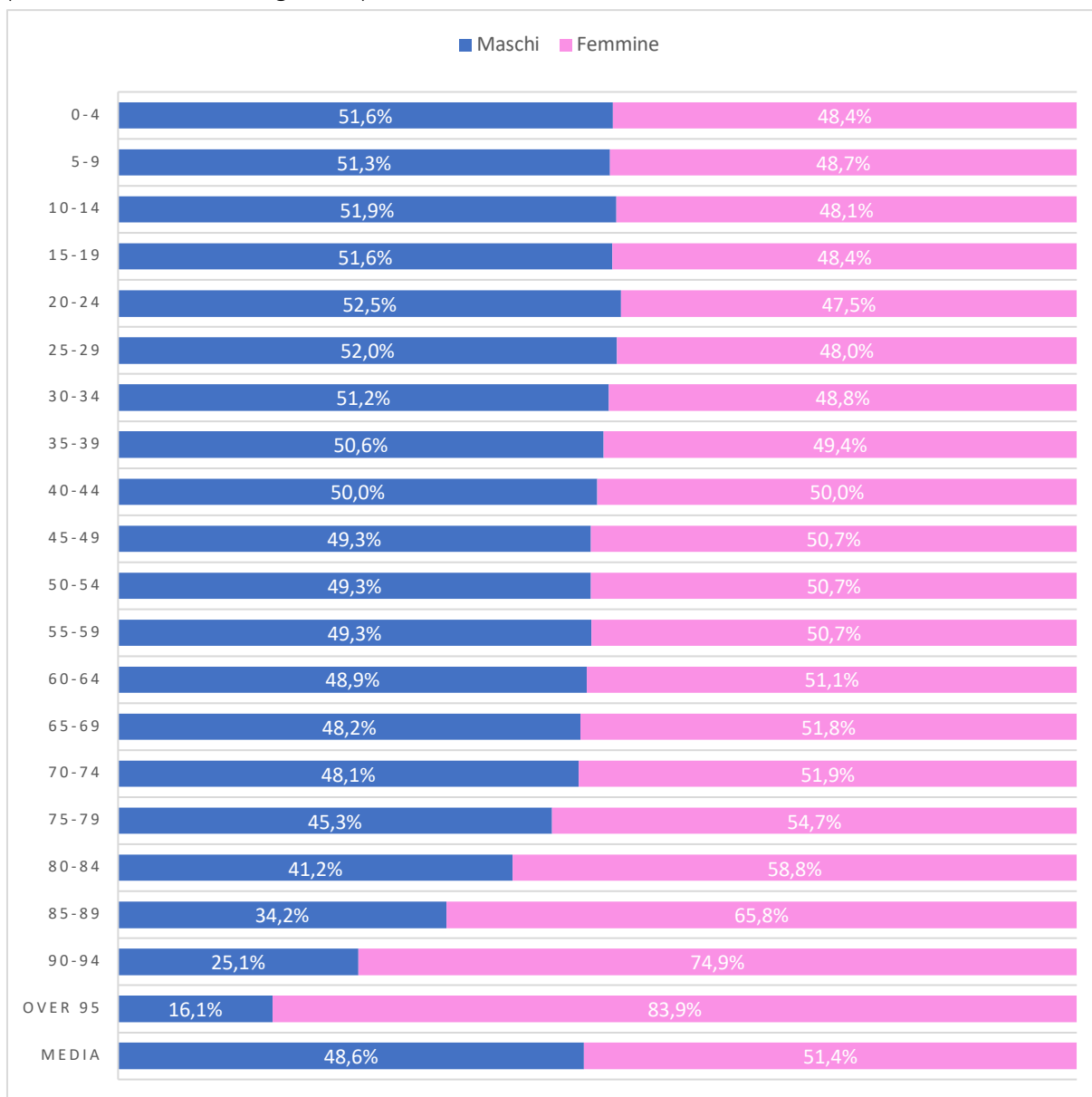
Elaborazioni su dati demo.istat

Un simile andamento tra il 2010 e il 2020 avviene per la Provincia di Treviso. Le fasce dai 50 anni in su subiscono tutte un aumento.

Anche se nel caso di Treviso l’impatto generale è meno forte: gli over 50 sono il 45% del totale mentre a Belluno rappresentano più della metà con il 50.5%. (Fig. 7).

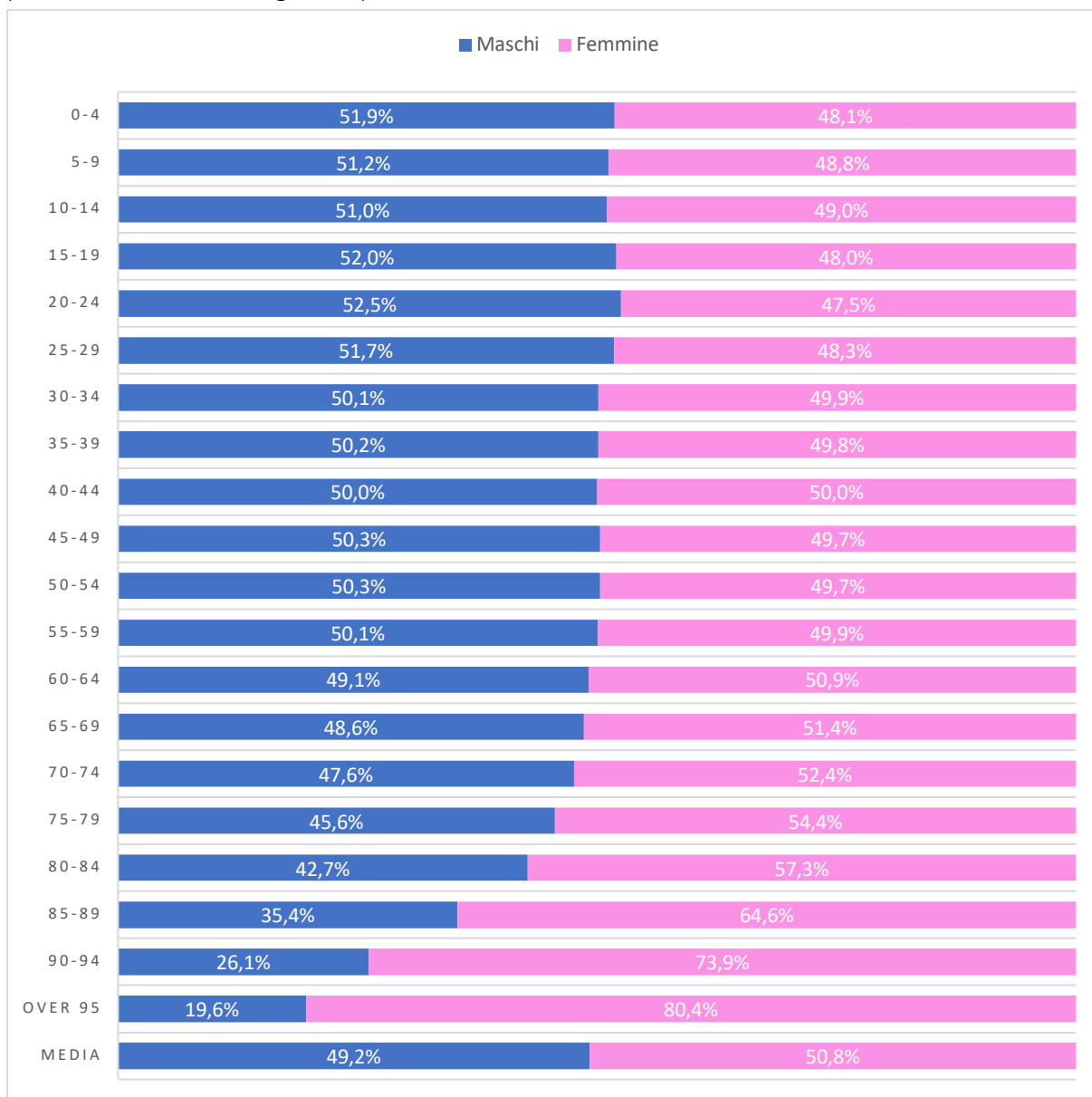
I due grafici mettono in luce un problema di ricambio generazionale grave. La fascia di popolazione potenzialmente in età da lavoro si sta riducendo velocemente “scivolando” verso l’età pensionabile. Il rischio è che si spezzi quel tacito patto generazionale che garantiva un delicato equilibrio tra lavoro e pensioni.

Fig. 8 - Ripartizione del peso % della popolazione per sesso in base alle principali fasce di età – Belluno
(Anno 2020 – Valori al 1° gennaio)



Elaborazioni su dati demo.istat

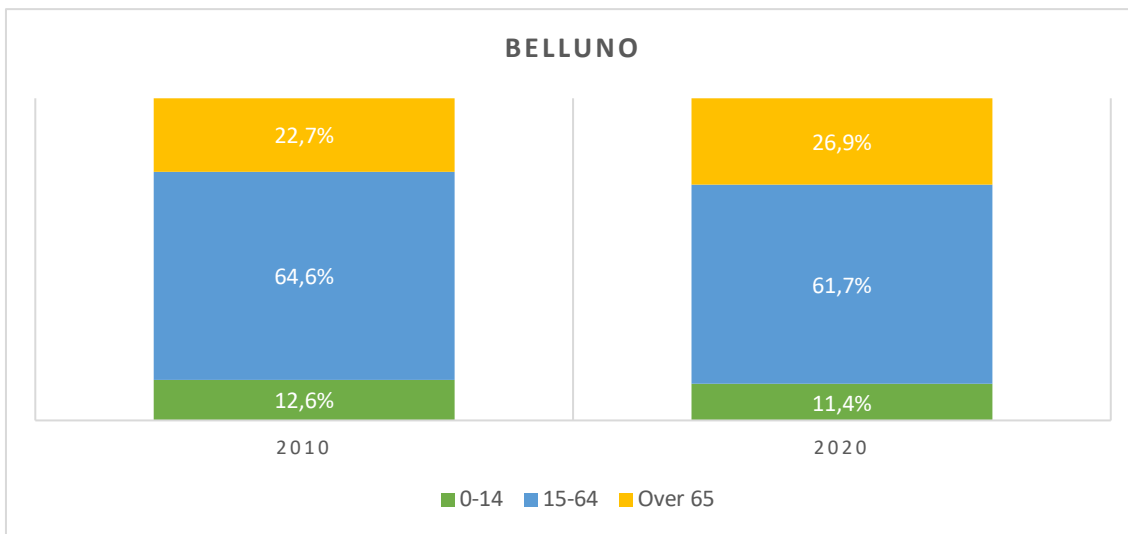
Fig. 9 - Ripartizione del peso % della popolazione per sesso in base alle principali fasce di età – Treviso
(Anno 2020 – Valori al 1° gennaio)



Elaborazioni su dati demo.istat

Abbiamo visto come l'età media della popolazione a Belluno e Treviso sia aumentata. Ma più nello specifico, com'è composta questa popolazione? Dai grafici 8 e 9 è facile vedere come, al crescere dell'età sopra i 65 anni, la percentuale della popolazione femminile tenda a crescere. Questo dato è molto interessante perché a livello socio-sanitario sarà di fondamentale importanza prestare più attenzione al mondo femminile nell'erogazione dei servizi sanitari.

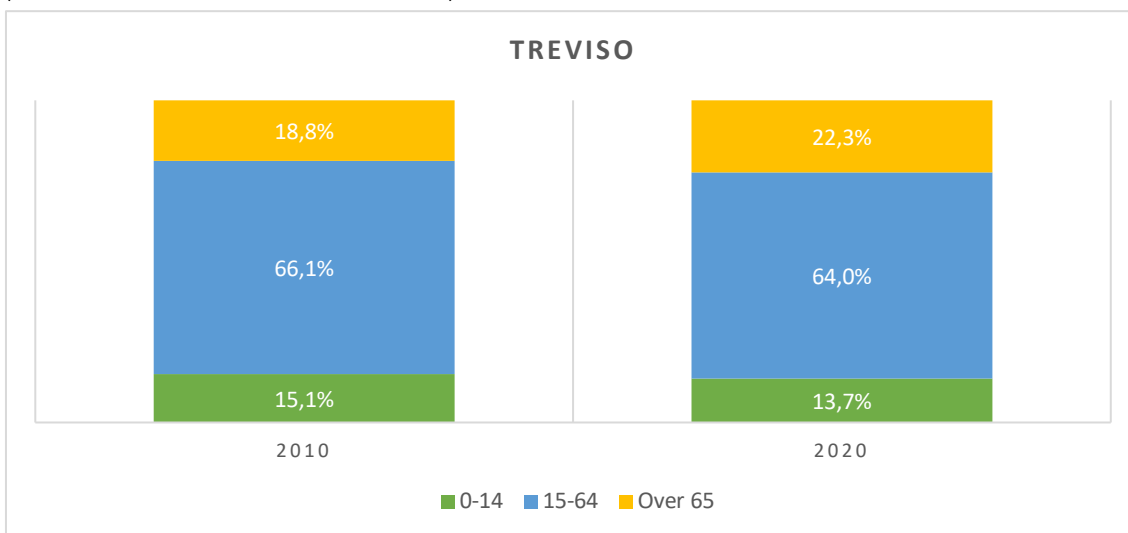
Fig. 10 - Confronto del peso % della popolazione residente per fasce di età
(0-14 anni / 15-64 anni / Over 65 anni) - Provincia di Belluno – Confronto anno 2010 e 2020



Elaborazioni su dati demo.istat

Nella figura numero 10 e 11 vediamo un riassunto di quanto visto nei precedenti grafici. A Belluno la popolazione over 65 è passata in soli 10 anni dal 22.7% al 26.9% del totale con un aumento di +4.2 punti. La popolazione “lavorativa” è calata da 64.6% al 61.7% e la fascia 0-14 anni è calata di 1.2 punti.

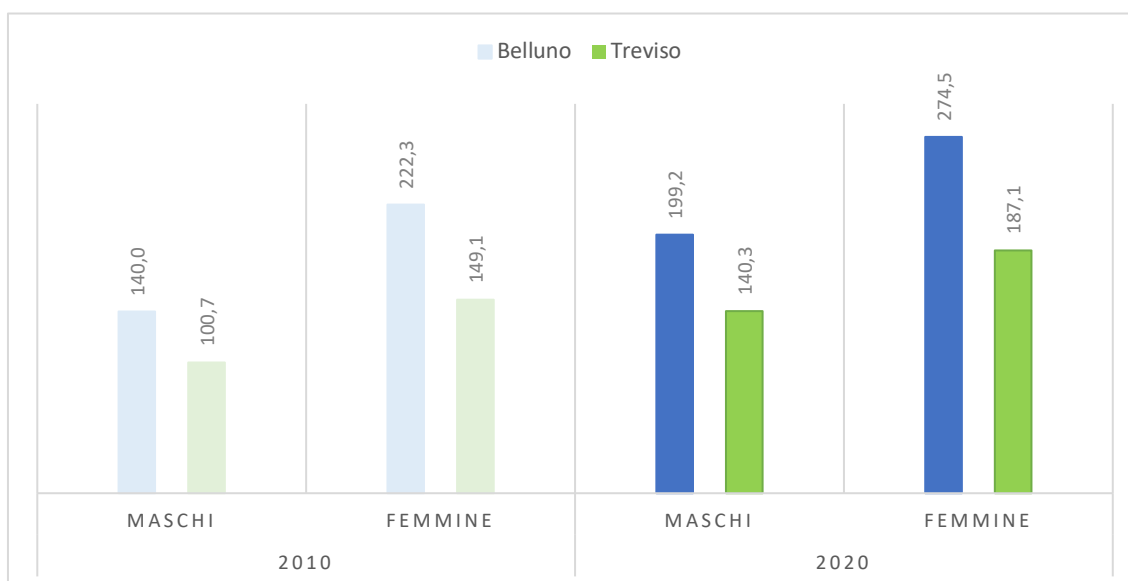
Fig. 11 - Confronto del peso % della popolazione residente per fasce di età
(0-14 anni / 15-64 anni / Over 65 anni) – Provincia di Treviso – Confronto anno 2010 e 2020



Elaborazioni su dati demo.istat

Un andamento simile si può vedere anche nella provincia di Treviso con un aumento di 3.5 punti della fascia degli over 65 e una diminuzione della fascia 15-64 e 0-14 anni. La differenza più grande tra Belluno e Treviso nel 2020 è data dalla minore presenza, a Belluno, di giovani tra gli 0 e i 14 anni

Fig. 12 – Confronto dell'indice di vecchiaia* della popolazione residente per anno, provincia e sesso
Anni 2010 e 2020 – Provincia di Belluno e Treviso



Elaborazioni su dati demo.istat

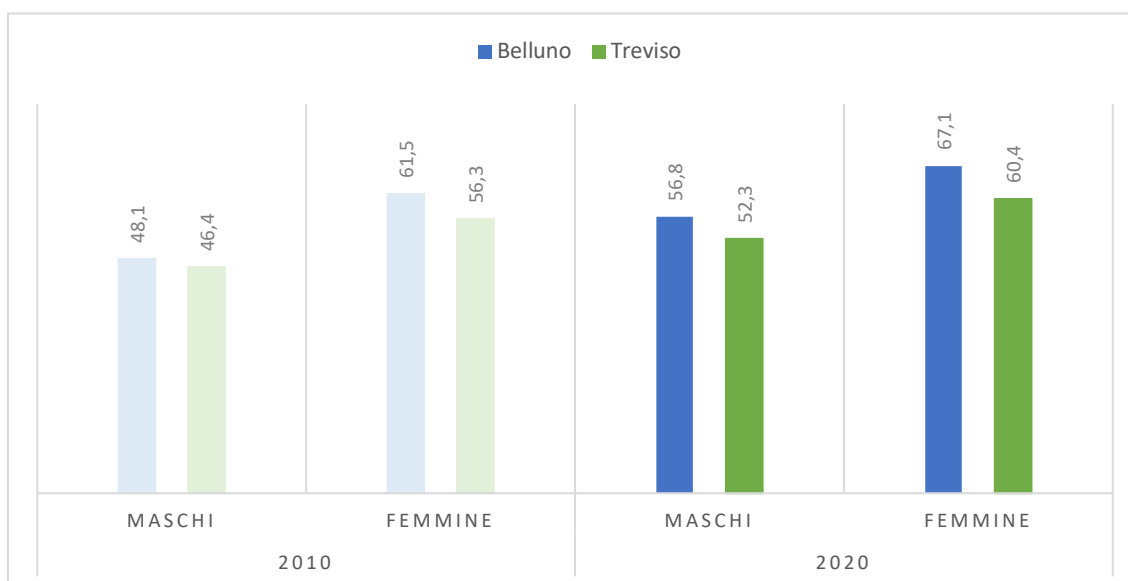
**L'indice di vecchiaia è il rapporto percentuale tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età 0-14 anni.*

Di conseguenza anche l'indice di vecchiaia è cresciuto molto: a Belluno il sesso maschile è passato da 140 punti del 2010 a 199.2 del 2020 mentre per le donne il valore è passato da 222.3 del 2010 a 274.5 del 2020 (in accordo con quanto visto nei grafici precedenti).

A Treviso il dato aumenta leggermente di meno rispetto a Belluno, ma il trend è pur sempre in salita.

A stupire è ovviamente in questo caso il Belluno che, soprattutto per le donne, ha raggiunto valori molto alti.

Fig. 13 – Confronto dell'indice di dipendenza strutturale* della popolaz. residente per anno, provincia e sesso
Anni 2010 e 2020 – Provincia di Belluno e Treviso



Elaborazioni su dati Sistema Statistico Regione Veneto

**Dipendenza strutturale (indice di): rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100.*

Anche l'indice di dipendenza strutturale è salito sia a Belluno che a Treviso.

Per i maschi il dato a Belluno è salito di 8.7 punti passando da 48.1 del 2010 al 56.8 del 2020. Per le donne in questo caso la salita è più leggera anche se il dato di partenza è più alto: da 61.5 a 67.1.

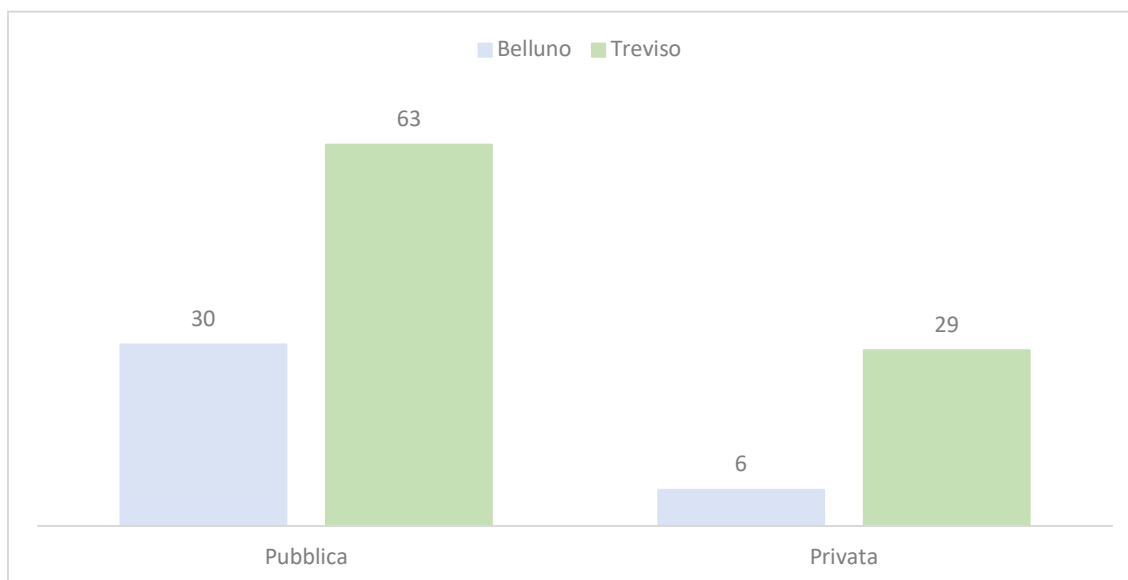
A Treviso il dato aumenta leggermente di meno rispetto a Belluno, ma il trend è pur sempre in salita.

Capitolo 2: I tassi di scolarizzazione

Dopo aver visto i dati sulla demografia a Belluno e Treviso in questo secondo capitolo andremo a vedere il peso della formazione – scolastica e non solo – per territorio e per sesso. Un elemento di sicuro interesse è dato dal fatto che, in Veneto, il 16.0% delle donne è laureato (o ha terminato un corso post-laurea) rispetto al 12.9% degli uomini. A livello occupazionale quindi – seguendo questo ragionamento – le donne dovrebbero occupare ruoli più “alti”. Come vedremo però anche a Belluno e Treviso – così come in buona parte dell’Italia – ad una più ampia formazione non corrisponde una più ampia occupazione.

Fig. 14 – Numero di scuole secondarie di secondo grado

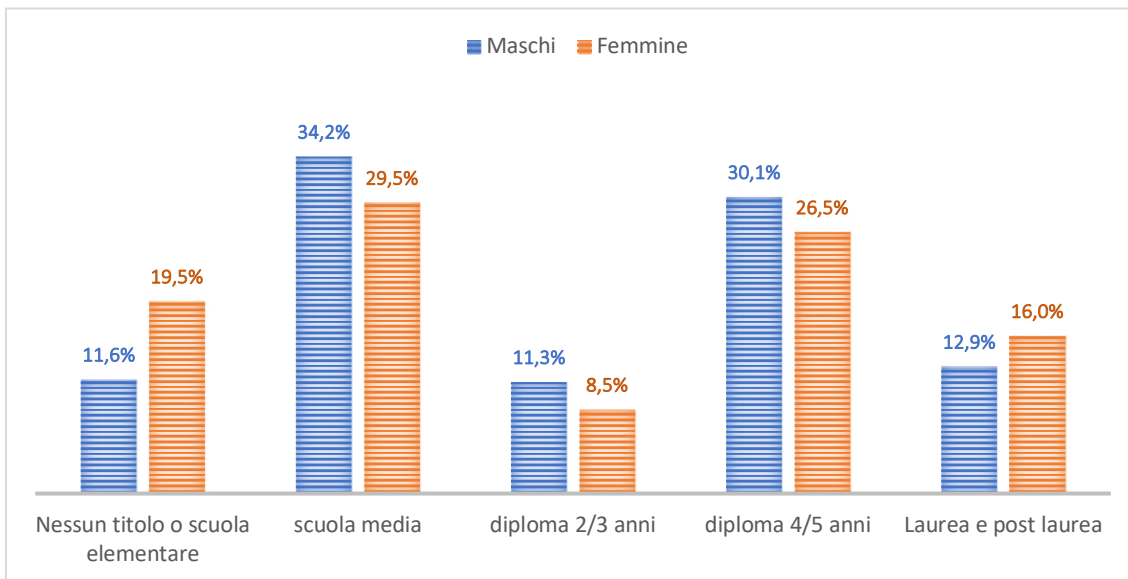
Province di Belluno e Treviso – Anno 2018



Elaborazioni su dati Istat

Quante sono le scuole secondarie nel territorio di Belluno e Treviso? Quante sono pubbliche e quante private? Nella figura 14 è possibile vedere come in totale le scuole a Treviso siano 92 di cui 29 private e 63 pubbliche, mentre a Belluno sono presenti 36 istituti di cui 30 pubblici e 6 privati.

Fig. 15 – Ripartizione percentuale della popolazione Over 15 anni per titolo di studio e sesso
Regione Veneto – Anno 2019



Elaborazioni su dati Istat

Ma in Veneto come è ripartita la popolazione, per sesso e istruzione?

La popolazione con un attestato di scuola media è il 34.2% per i maschi rispetto al 29.5% donne. Con diploma 41.4% dei maschi rispetto al 35.0% del sesso femminile.

Con laurea e post laurea si registra un 16.0% di donne rispetto ad un 12.9% di maschi.

Quest'ultimo dato – ovvero di una maggiore competenza almeno a livello accademico – sembra però non trovare un vero riscontro nel mondo del lavoro dove il sesso femminile – come vedremo nelle pagine successive – è spesso svantaggiato.

Fig. 16 – Peso % di iscritti femmine su totale per tipologia di scuola superiore

Provincia di Belluno e Treviso - Anno 2018

Provincia	Belluno	Treviso
Totale	48,0	48,1
Liceo artistico	63,6	69,2
Istituto d'arte	69,1	72,2
Liceo linguistico	81,8	72,3
Liceo classico	77,0	71,4
Liceo scientifico	49,3	44,7
Liceo socio pedagogici	78,2	69,2
Tecnico geometri	25,0	12,4
Tecnico commerciale	62,2	49,5
Tecnico industriale	14,2	10,7
Altri istituti tecnici	32,6	58,8
Professionali alberghieri	43,9	47,5
Professionali commerciali	71,6	66,1
Professionali industria e artigianato	34,2	11,7
Altri Istituti professionali	23,7	46,3

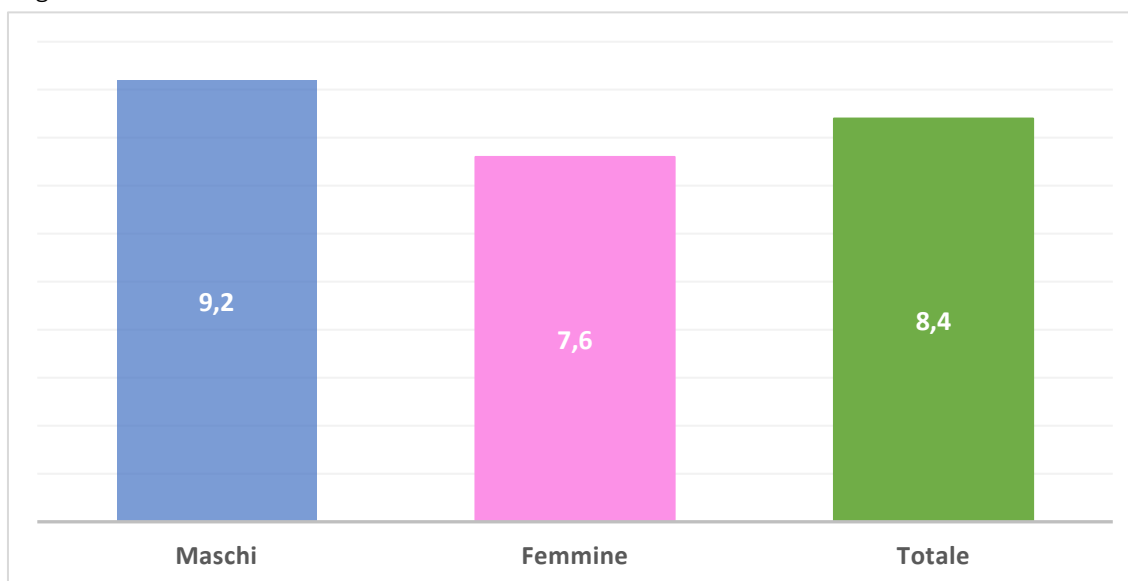
Elaborazioni su dati Istat

La percentuale di iscrizione delle donne nelle scuole superiori è preponderante nelle materie umanistiche, a seguire nel settore linguistico e del commercio (tecnico commerciale).

Questo forse influisce anche in termini lavorativi?

Nei successivi grafici vedremo come, nonostante i dati legati alla formazione delle donne siano “migliori”, non vi sia la giusta corrispondenza nel settore occupazionale.

Fig. 17 - Giovani dai 18 ai 24 anni d'età che abbandonano prematuramente gli studi (valori percentuali)
Regione Veneto – Anno 2019



Elaborazioni su dati Istat

Infine, un ultimo approfondimento di questo capitolo: sono l'8.4% dei giovani tra i 18 e i 24 anni che lasciano prematuramente gli studi. Di questi il 9.2% è di sesso maschile – in tutto il Veneto – e il 7.6% di sesso femminile.

Riassumendo, da questi primi grafici, sembrerebbe che il sesso femminile sia, potenzialmente, più avvantaggiato nel trovare un lavoro (non solo in generale ma anche qualitativamente più specializzato).

Nei successivi capitoli vedremo però come questo dato legato alla formazione non trovi conferma nei dati legati al lavoro.

Capitolo 3: Gli indicatori del mercato del lavoro

Nel terzo capitolo di questa ricerca si è deciso di illustrare i dati sull'occupazione e sul mercato del lavoro. Per farlo sono state analizzate serie storiche molto lunghe, che partono dal 2004.

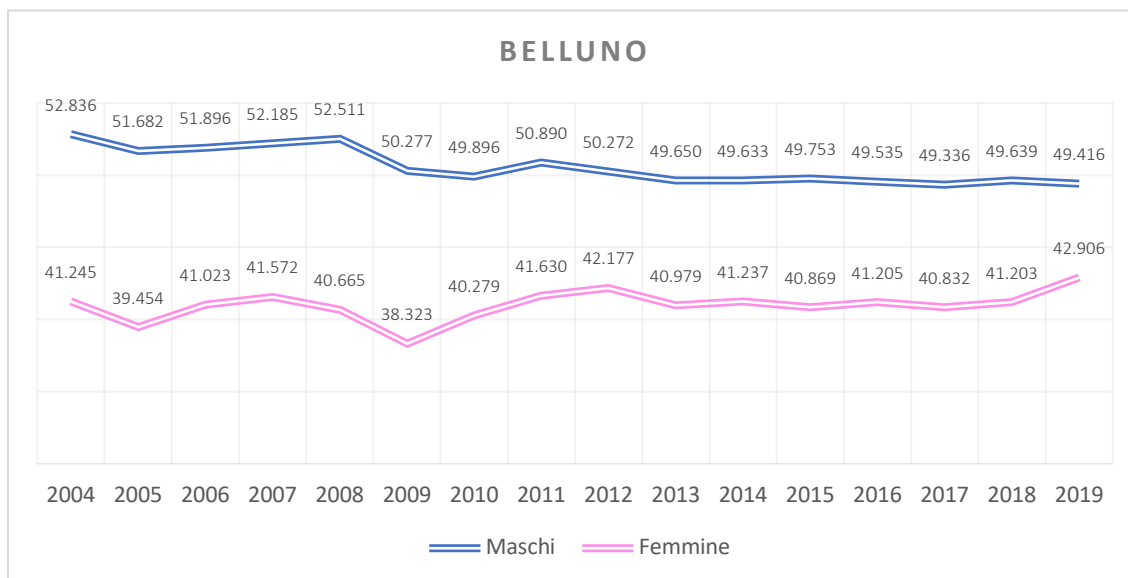
Negli ultimi 15 anni il mondo è completamente cambiato: basti pensare che in questo lasso di tempo ci sono state due diverse crisi economiche – non ultima quella del Covid-19 -.

Nonostante questi grossi cambiamenti nel corso del tempo una variabile resta più o meno sempre uguale: l'occupazione femminile è sempre inferiore a quella maschile. Un dato che oramai viene dato per "scontato" ma che di scontato non dovrebbe avere nulla.

Nella sola Provincia di Treviso, per fare un esempio, il tasso di occupazione degli uomini è più alto di 15 punti rispetto a quello femminile.

Fig. 18 – Confronto delle serie storiche del numero di occupati (15 anni e più) per sesso

Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Belluno



Elaborazioni su dati Istat

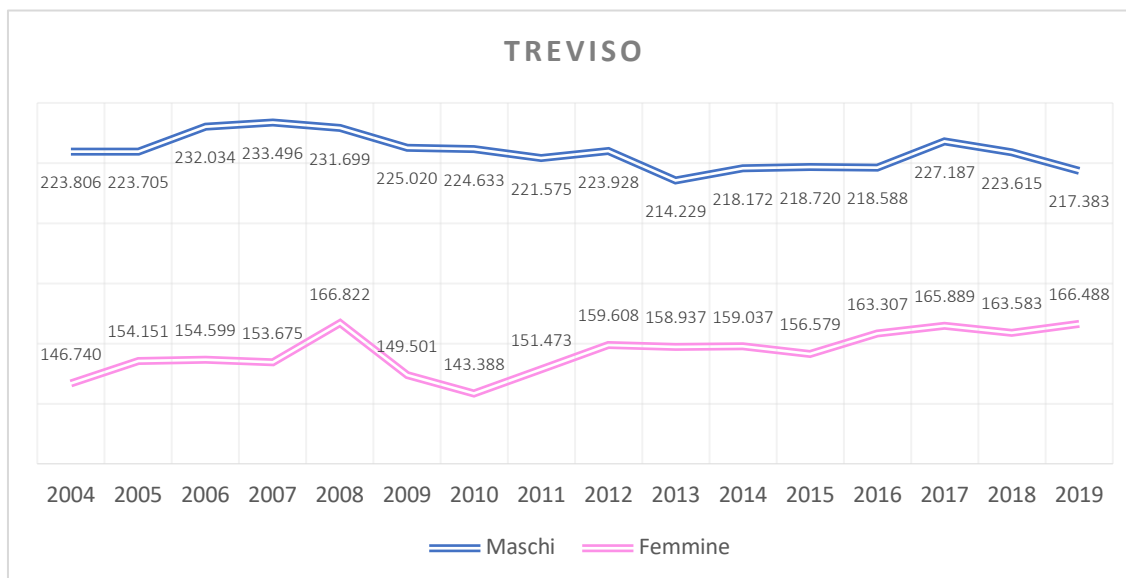
Andando ad analizzare i primi dati disponibili sulla serie di occupati per sesso dal 2004 al 2019 nella Provincia di Belluno si può vedere come l'andamento tra maschi e femmine sia diverso. In generale gli occupati di sesso maschile sono diminuiti di quasi 3.500 unità nel corso di 15 anni. La discesa principale del numero è avvenuta dal 2008 al 2009 quando si sono persi circa 2.300 occupati. In generale, per il sesso maschile, c'è un calo diffuso nel corso degli anni e una leggera ripresa nel 2018. Per il sesso femminile il discorso cambia: dal 2004 al 2019 i dati sono aumentati di 1.700 unità. Il calo maggiore c'è stato nel 2009 – anno di crisi economica – dove la differenza tra occupati di sesso maschile e femminile era di quasi 12 mila lavoratori. Dal 2017 in poi il dato è tornato a salire.

Come vedremo l'aumento dell'occupazione in termini assoluti non vuol dire però che ci sia stato un miglioramento della qualità del lavoro. È possibile, infatti, che tanti lavoratori abbiano avuto una trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time.

In generale nel 2019 gli occupati di sesso maschile sono ancora 6.500 in più rispetto alle occupate di sesso femminile.

Fig. 19 – Confronto delle serie storiche del numero di occupati (15 anni e più) per sesso

Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Treviso



Elaborazioni su dati Istat

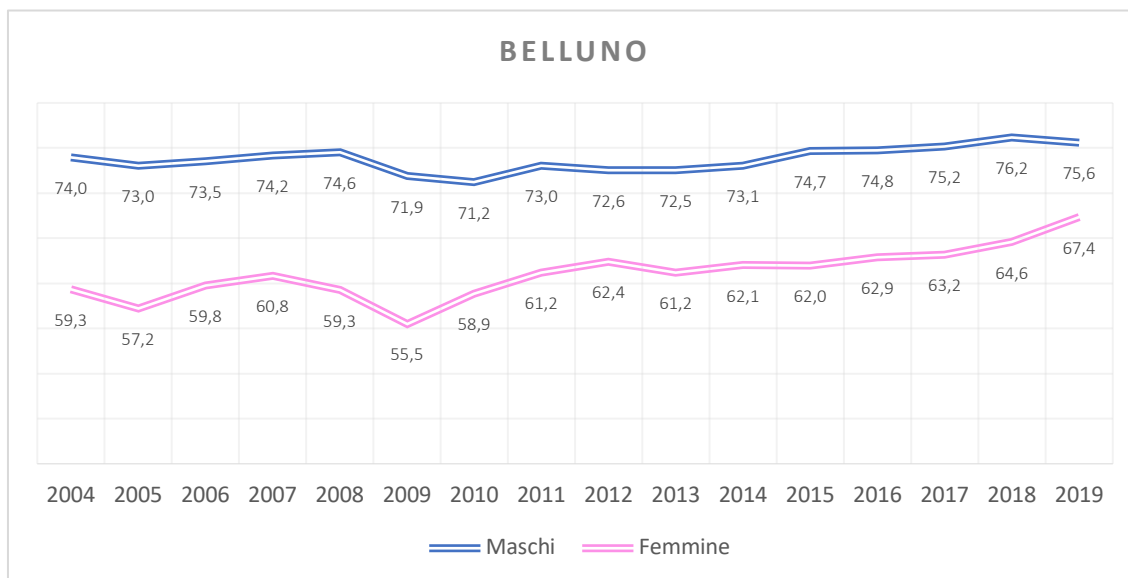
Come facilmente intuibile mentre i numeri di Belluno sono sotto i 100 mila occupati (tra uomini e donne) i dati di Treviso raggiungono, qualche anno, anche i 400 mila occupati. Dal 2004 al 2019 gli occupati uomini sono passati da 223.806 a 217.383 con un calo di quasi 6.500 lavoratori. Diverso discorso per il sesso femminile dove si è passati da 146.740 lavoratrici occupate a 166.488 con un bel salto in avanti.

Andando ad analizzare il dato però, che è in crescita in questi ultimi anni, è interessante notare come il dato delle lavoratrici del 2008, 166.822, sia più alto di quello del 2019 con 166.488 occupate.

La differenza di genere pur essendosi assottigliata nel 2019 rimane ancora forte. Gli occupati uomini sono oltre 50 mila in più rispetto alle occupate donne.

Fig. 20 – Confronto delle serie storiche del tasso di occupazione (15-64 anni) per sesso

Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Belluno



Elaborazioni su dati Istat

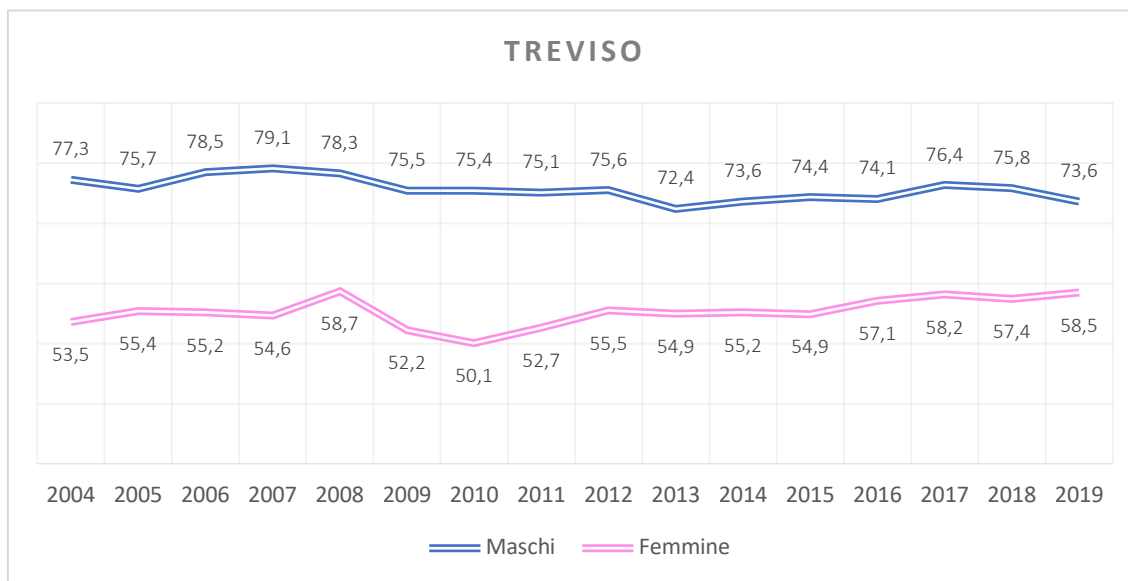
Nei grafici precedenti abbiamo visto come il numero assoluto degli occupati di sesso maschile sia diminuito nel tempo. Ma se andiamo ad analizzare il tasso di occupazione, che calcola il numero degli occupati sul totale della popolazione 15-64 anni, si può vedere come il dato sia aumentato. Da 74.0 del 2004 si passa al 75.6 del 2019.

Perché? Il fattore è semplicemente spiegabile: pur essendo diminuite le persone che lavorano in termini assoluti sono diminuite in totale anche le persone che risiedono a Belluno tra i 15 e i 64 anni. Ecco spiegato come nonostante il valore assoluto diminuisca di quasi 3.500 unità il tasso di occupazione salga di 1.6 punti.

Per quanto riguarda il sesso femminile vale lo stesso concetto con il dato del tasso di occupazione delle donne che aumenta da 59.3 del 2004 al 67.4 del 2019 (miglior dato degli ultimi 15 anni).

Fig. 21 – Confronto delle serie storiche del tasso di occupazione (15-64 anni) per sesso

Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Treviso



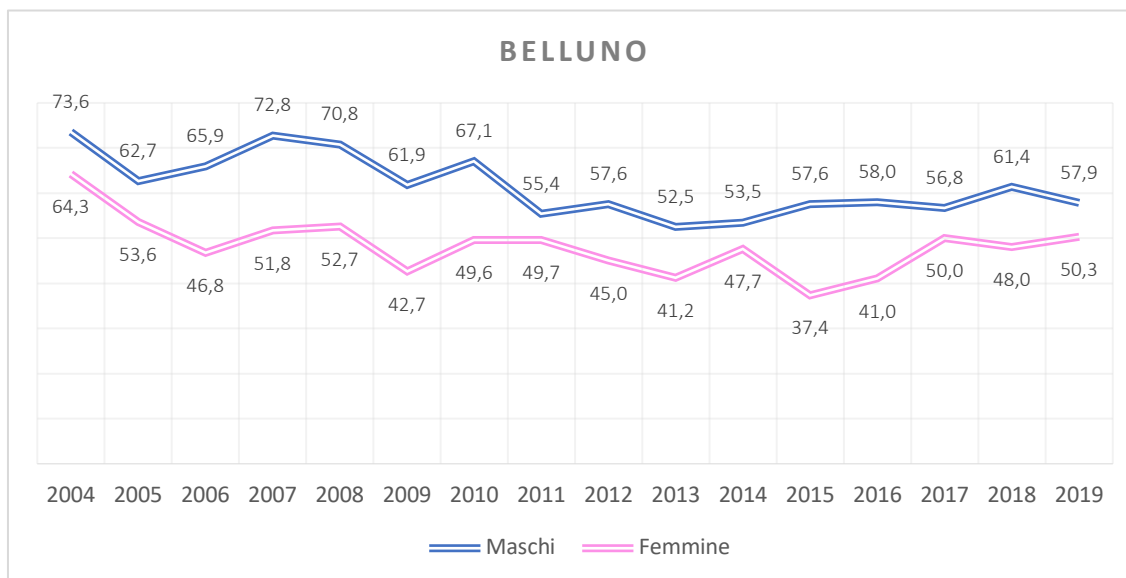
Elaborazioni su dati Istat

Mentre a Belluno il tasso di occupazione maschile aumenta – abbiamo visto come influisca molto l’andamento della popolazione residente – nel caso della Provincia di Treviso il dato è in calo di 3.7 punti.

Diverso discorso per l’andamento del tasso di occupazione femminile che sale in 15 anni di 5 punti. Da notare come nel periodo della crisi del 2008/2009 l’andamento per il settore femminile è stato maggiormente negativo rispetto all’andamento del dato maschile. In soli 2 anni dal 2008 al 2010 l’occupazione femminile è calata di 8.6 punti passando da 58.7 a 50.1.

Fig. 22 – Confronto delle serie storiche del tasso di occupazione (18-29 anni) per sesso

Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Belluno



Elaborazioni su dati Istat

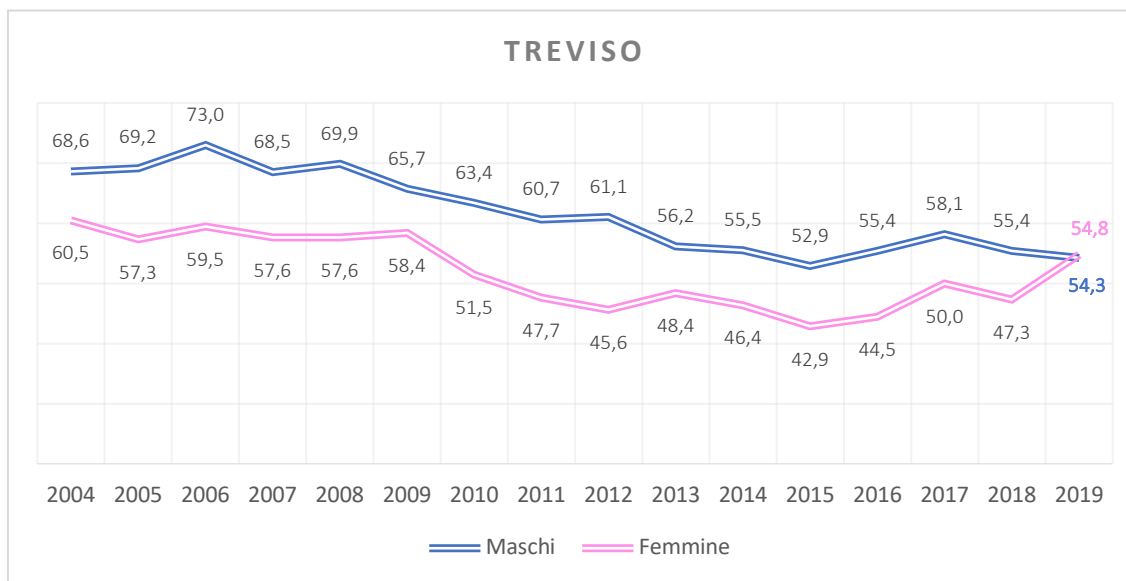
Il tasso di occupazione tra i giovani e le giovani dai 18 e i 29 anni mostra in maniera chiara come l'impatto della crisi economico-finanziaria abbia portato delle ripercussioni a lungo termine. Per accorgerci di questo fenomeno basta confrontare i dati del 2004 con quelli del 2019.

Se nel 2004 il tasso di occupazione maschile giovanile era pari a 73,6, nel 2019 (nella Provincia di Belluno) questo scende a 57,9. Il tasso di occupazione femminile giovanile invece passa da 64,3 a 50,3. La maggiore differenza tra i due tassi in base al genere avviene anche abbastanza recentemente: nel 2015 il tasso femminile era inferiore di 20,2 punti rispetto a quello maschile.

Riassumendo questo grafico: i tassi di occupazione giovanile sono sempre più bassi e in generale i giovani hanno subito molto di più la crisi rispetto ad altre fasce di età. Nel peggior momento della crisi economica il divario uomini e donne è aumentato fino a 20,2 punti.

Fig. 23 – Confronto delle serie storiche del tasso di occupazione (18-29 anni) per sesso

Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Treviso



Elaborazioni su dati Istat

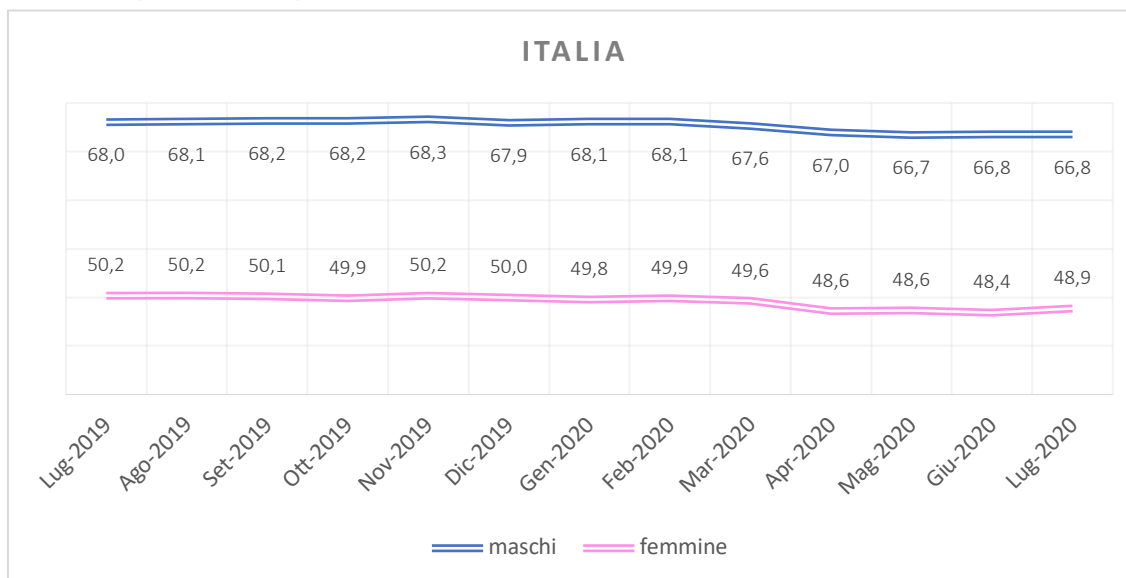
Anche nella Provincia di Treviso si può notare un andamento negativo dell'occupazione giovanile sia maschile che femminile.

Ma, diversamente da Belluno, dove il divario uomo-donna è maggiore, a Treviso proprio nel 2019 avviene un fenomeno interessante: l'occupazione giovanile femminile supera per la prima volta negli ultimi 15 anni quella maschile.

Il tasso di occupazione femminile del 2019 – comunque più basso di quasi 6 punti rispetto al 2004 – arriva a 54.8 superando di 0.5 punti quello maschile che si ferma a 54.3.

Fig. 24 – Confronto delle serie storiche del tasso di occupazione (15-64 anni) per sesso

Periodo: luglio 2019 – luglio 2020 / Territorio: Italia



Elaborazioni su dati Istat

Abbiamo visto nei precedenti grafici i numeri dell'occupazione in termini assoluti e i tassi di occupazione per territorio.

Nei successivi grafici andremo a vedere i dati relativi al tasso di disoccupazione, un altro tasso fondamentale per capire e comprendere l'andamento del lavoro in un territorio. Ma prima di passare all'analisi della disoccupazione, in questo grafico (Fig. 24) è possibile vedere cos'è successo a livello italiano nell'ultimo anno. Anche a causa del Covid-19 infatti intere filiere hanno avuto fortissimi arretramenti.

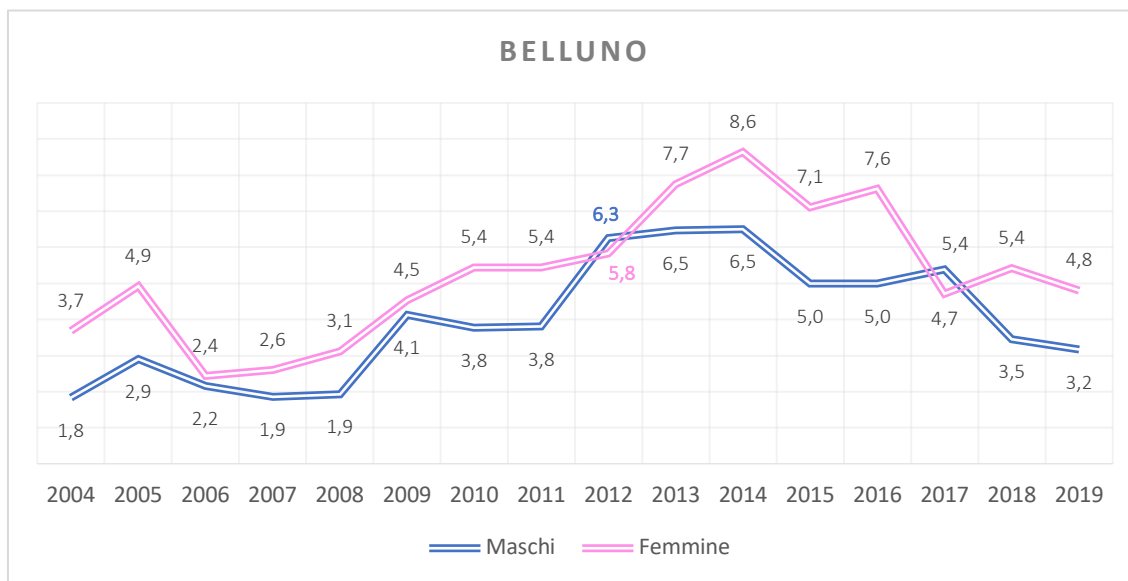
Il tasso di occupazione, infatti, nell'arco di un solo anno è passato da 68.0 a 66.8 per il sesso maschile e da 50.2 a 48.9 per il sesso femminile. Se prendiamo febbraio 2020, ultimo mese pre-lockdown, e lo compariamo con luglio 2020 i dati sono in calo di 1.3 punti per il sesso maschile e di 1 punto per il sesso femminile.

Tutto questo quando ancora, ad oggi (ottobre 2020) è in vigore il blocco dei licenziamenti.

È chiaro come il Covid-19 impatta e impatterà – senza un piano di investimenti per il rilancio del lavoro femminile – anche e soprattutto sull'occupazione ampliando così i già ampi divari che esistono tra i due sessi.

Infine, un ultimo ragionamento su questo grafico: pur sembrando piatta e con brevi variazioni, una variazione del 1% o 2% vuol dire la "non occupazione" per centinaia di migliaia di lavoratori in Italia.

Fig. 25 – Confronto delle serie storiche del tasso di disoccupazione (15 anni e più) per sesso
 Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Belluno



Elaborazioni su dati Istat

“Tasso di disoccupazione: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro”.

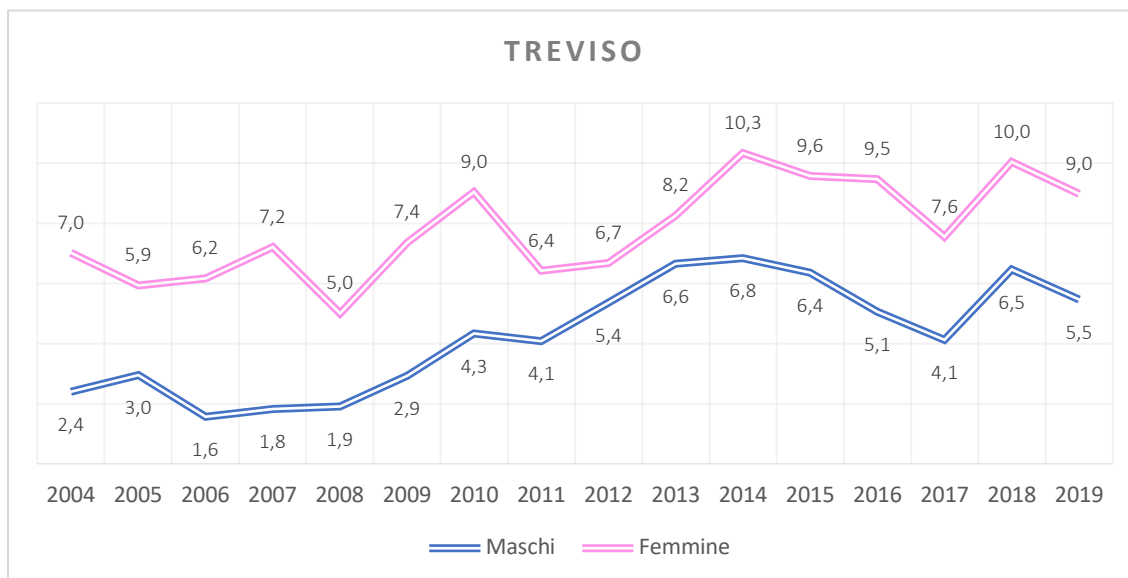
Assieme al tasso di occupazione va sempre accompagnato il tasso di disoccupazione che mostra il numero di persone in cerca di lavoro rispetto al totale della forza lavoro.

La Provincia di Belluno in questo caso presenta un dato anomalo. Il tasso di disoccupazione femminile in alcuni anni è più basso rispetto a quello maschile (solitamente è più alto): nel 2012 e nel 2017.

Il fattore che più emerge da questo grafico è però il valore generale del dato: se fino al 2008 la disoccupazione maschile era sempre stata sotto a 3 punti e quella femminile sempre sotto i 5, dall’anno successivo il dato inizia a salire fortemente. E nel 2019 torna a salire anche il divario uomo-donna con 1.6 punti di distanza.

Fig. 26 – Confronto delle serie storiche del tasso di disoccupazione (15 anni e più) per sesso

Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Treviso

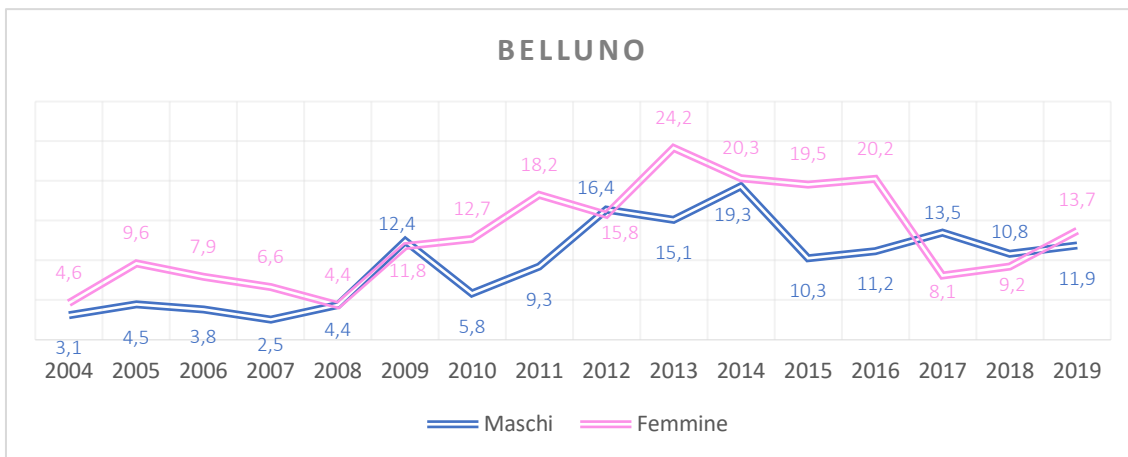


Elaborazioni su dati Istat

Nella Provincia di Treviso assistiamo ad un andamento più “classico”: la disoccupazione maschile è sempre sotto al livello della disoccupazione femminile. In generale l’andamento è in fortissima crescita dalla prima crisi economica in poi con dati ancora molto distanti rispetto al 2004-2005.

Ma anche qui emerge una domanda: perché in un territorio dove la disoccupazione è generalmente così bassa vi è ancora una così ampia differenza tra il tasso di disoccupazione maschile e femminile?

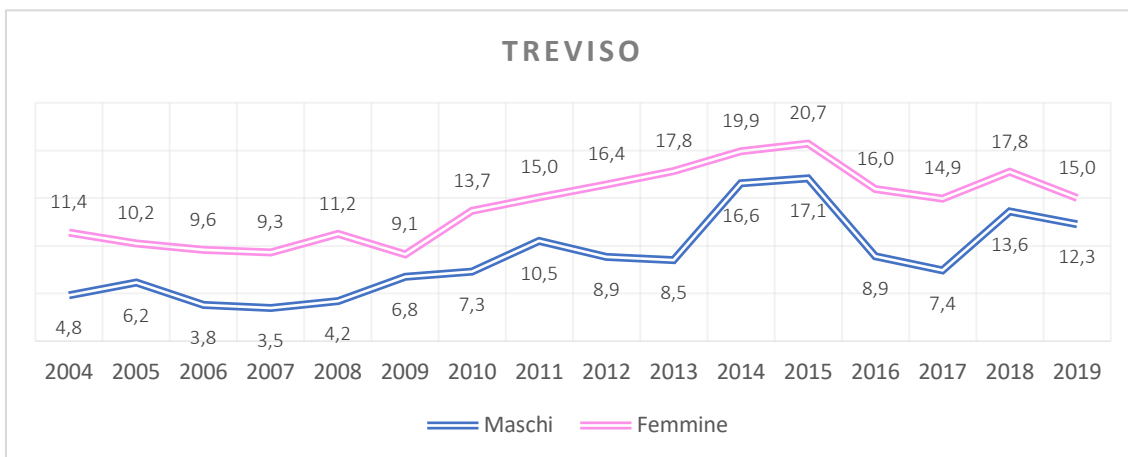
Fig. 27 – Confronto delle serie storiche del tasso di disoccupazione (18-29 anni) per sesso
Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Belluno



Elaborazioni su dati Istat

Un dato simile al tasso di disoccupazione over 15 anni lo si vede tra i giovani: il genere femminile ha avuto sia tassi più alti ma in alcuni anni (non molti) anche più bassi. In generale il dato che più preoccupa è come dal 2004 al 2019 la disoccupazione femminile sia passata da 4.6 punti a 13.7 e quella maschile da 3.1 a 11.9. I giovani nel Bellunese, così come in molte altre parti d'Italia, sembrano subire fortemente ancora oggi la crisi economica.

Fig. 28 – Confronto delle serie storiche del tasso di disoccupazione (18-29 anni) per sesso
Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Treviso



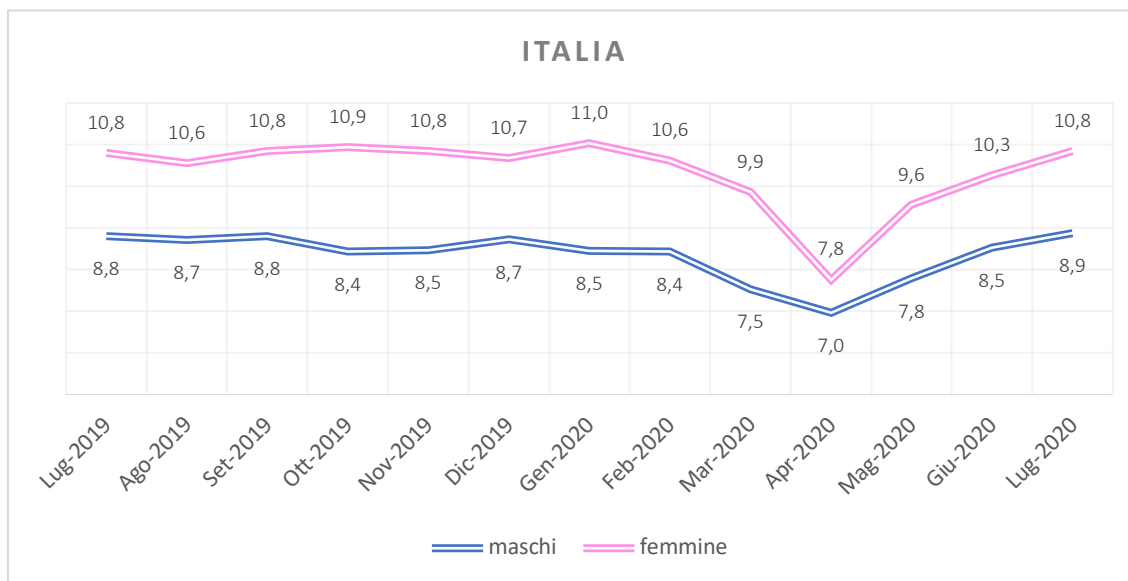
Elaborazioni su dati Istat

Anche in Provincia di Treviso la disoccupazione giovanile in 15 anni è salita fortemente. Da 11.4 di quella femminile si è passati a 15.0 e da 4.8 di quella maschile a 12.3 del 2019.

Da notare però come la disoccupazione femminile dei giovani per questa fascia d'età sia sempre stata molto alta. Il divario maschio-femmina sembrava essere diminuito nel 2014-2015 ma solo a causa di un forte aumento della disoccupazione maschile.

Fig. 29 – Confronto delle serie storiche del tasso di disoccupazione (15 anni e più) per sesso

Periodo: luglio 2019 – luglio 2020 / Territorio: Italia



Elaborazioni su dati Istat

Un ultimo elemento: il tasso di disoccupazione, visto che tiene conto delle persone che non hanno un lavoro rispetto a quelle che cercano (non rispetto al totale), può subire delle oscillazioni come visibile nella figura 29. Ad Aprile del 2020 il tasso di disoccupazione non è diminuito per fattori “positivi” ma semplicemente perché moltissime persone hanno smesso di cercare lavoro causa Covid-19.

Capitolo 4: Assunzioni e cessazioni dipendenti

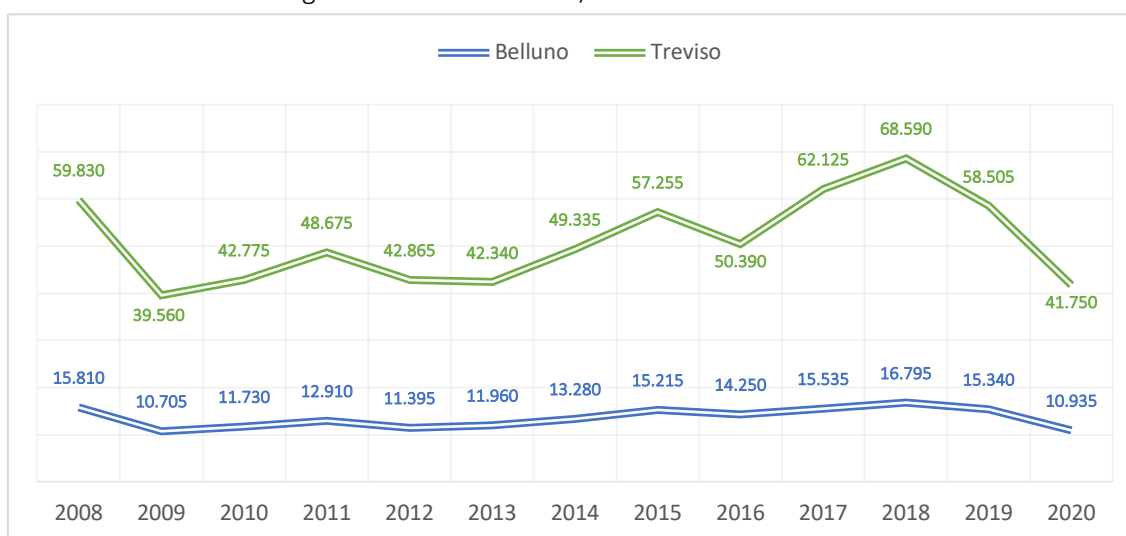
Nel terzo capitolo è emerso in maniera chiara come, anche nei territori di Belluno e Treviso, la differenza tra l'occupazione femminile e maschile sia un tema che merita delle considerazioni approfondite. Ci sono, è vero, dei miglioramenti nel corso del tempo ma questi miglioramenti sono "parziali" e non "strutturali".

In questo capitolo analizzeremo il dato delle assunzioni dipendenti nei due territori presi in esame. Anche in questa parte della ricerca emergerà come il sesso femminile è quello più penalizzato in generale: i contratti risultano più precari rispetto al sesso maschile.

Questa forte "precarità" porta, di conseguenza, nei momenti di forte crisi, ad aumentare il gap tra i due sessi: chi ha un contratto a tempo indeterminato (tipologia più diffusa tra gli uomini) rimane nel mercato del lavoro mentre chi ha un contratto temporaneo rischia di perdere il posto di lavoro (di più le donne).

Fig. 30 - Confronto delle serie storiche del numero di assunzioni dipendenti

Periodo: II° trimestre di ogni anno di riferimento / Territorio: Belluno e Treviso



Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Qual è l'andamento delle assunzioni nei territori di Belluno e Treviso?

E qual è l'impatto che ha avuto il Covid-19 sul mercato del lavoro? Nelle figure 30 e 31 si può vedere l'andamento delle assunzioni dei dipendenti (il periodo di riferimento è il II° trimestre) e le variazioni percentuali di anno in anno.

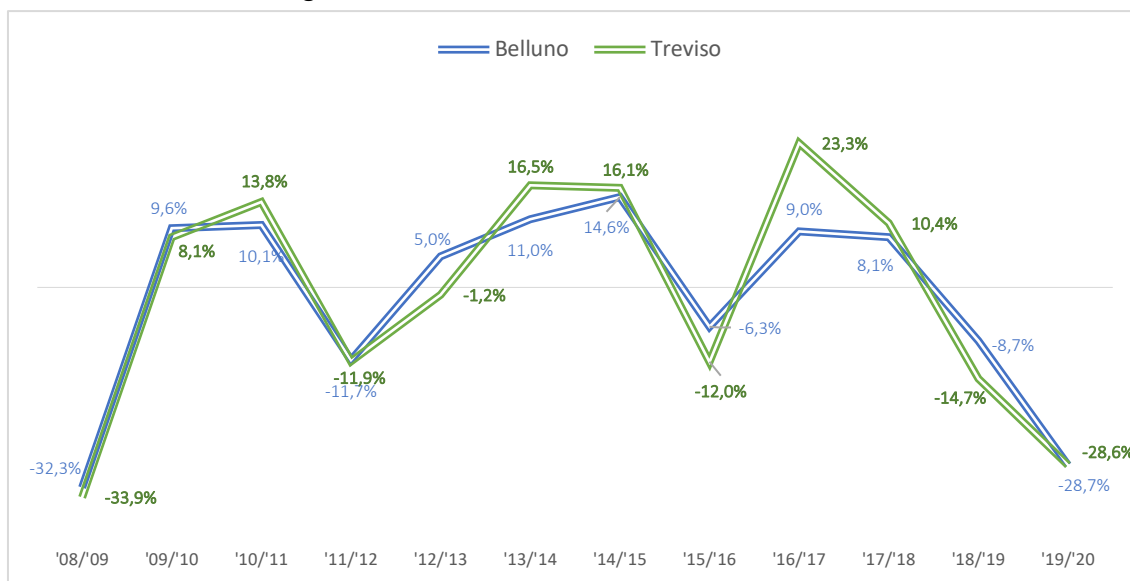
Le assunzioni di Treviso - linea verde - vedono un andamento “altalenante”.

Il secondo trimestre del 2009 è stato quello peggiore ma l’impatto economico del Covid-19 ha portato di colpo il numero delle assunzioni indietro di 11 anni (anche se l’andamento era già negativo dal 2018 al 2019).

Trend che almeno in apparenza sembra più “statico” per Belluno, ma che, nella realtà dei fatti, non è così. Il calo delle assunzioni tra il 2019 e il 2020 è di oltre il 30% con un dato assoluto che passa da 15.340 a 10.935.

Fig. 31 - Confronto delle serie storiche delle variazioni % di assunzioni dipendenti

Periodo: II° trimestre di ogni anno di riferimento / Territorio: Belluno e Treviso

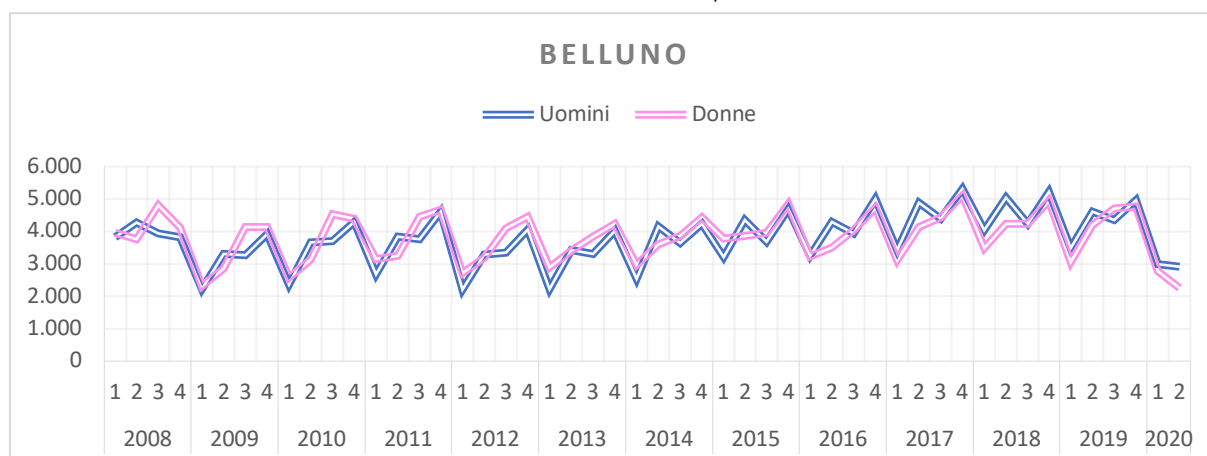


Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Nel grafico (Fig. 31) si può vedere come l’andamento percentuale delle assunzioni da un anno all’altro sia stato più o meno simile nel corso del tempo tra Belluno e Treviso. Le variazioni percentuali sono state negative soprattutto dal 2008 al 2009, dal 2011 al 2012, dal 2015 al 2016 e dal 2018 al 2020 con un forte ribasso a causa del Covid-19.

Fig. 32 - Serie storica del numero di assunzioni dipendenti per sesso

Periodo: Trimestri dal 1° trimestre 2008 al II° trimestre 2020 / Territorio: Belluno

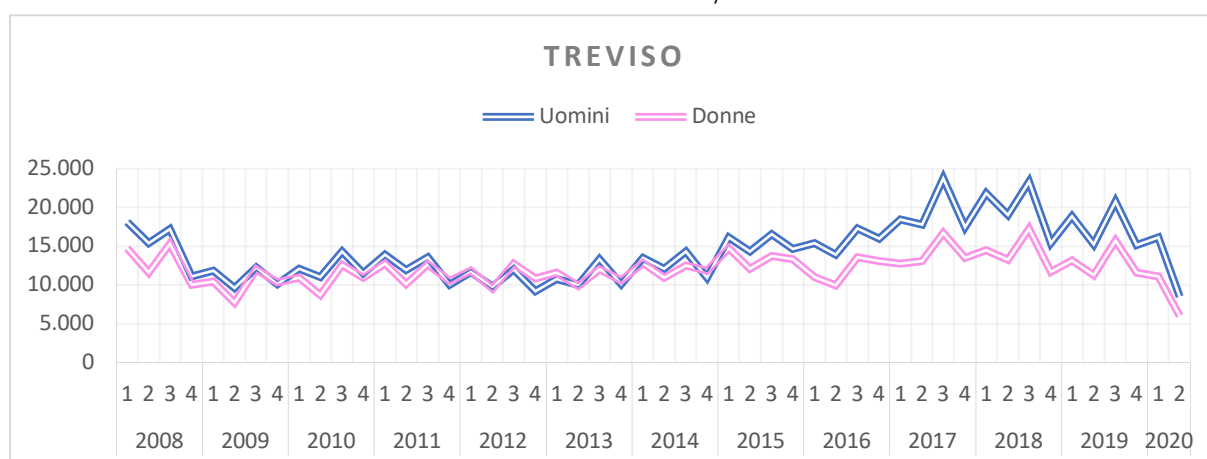


Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Tra le assunzioni di lavoratori dipendenti c'è una variazione tra i due generi? Se andiamo a prendere il dato di Belluno queste variazioni sembrano non esserci. Infatti la linea blu – uomini – e la linea rosa – donne – registra un andamento omogeneo. Le assunzioni variano da periodi migliori (2008) a periodo molto negativi – secondo trimestre 2020 -. Quello che si può vedere però è come nella crisi del Coronavirus sembrano più colpite le donne: le assunzioni del secondo trimestre sono decisamente più basse di quelle maschili.

Fig. 33 - Serie storica del numero di assunzioni dipendenti per sesso

Periodo: Trimestri dal 1° trimestre 2008 al II° trimestre 2020 / Territorio: Treviso

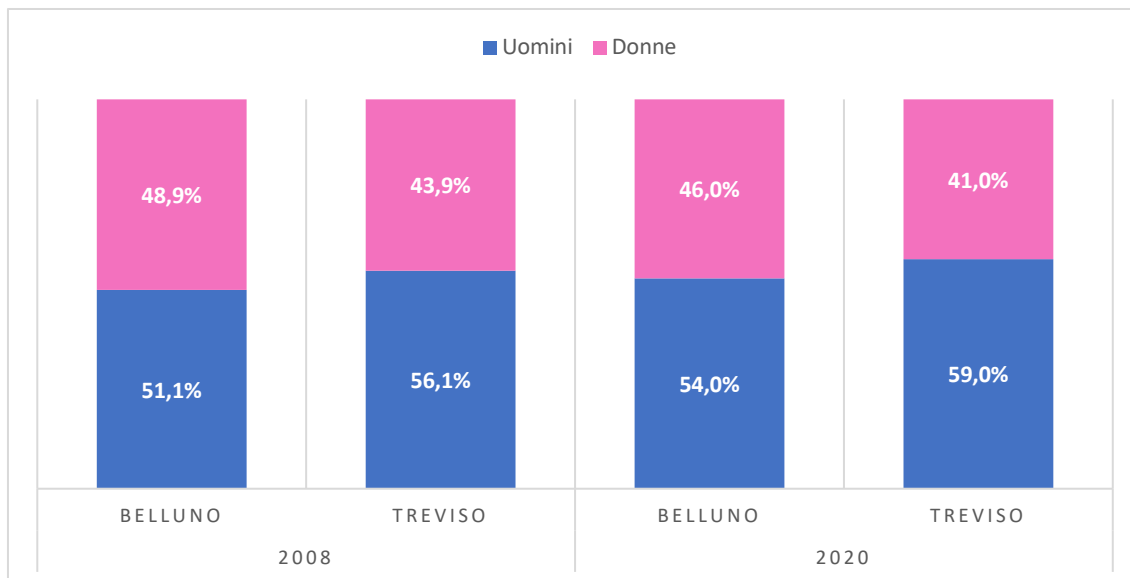


Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Il numero di assunzioni a Treviso suddiviso per genere registra un dato più “complesso”: dal 2015 in poi le assunzioni di sesso maschile sono sempre state di più – in termini assoluti – di quelle delle donne con un divario che, mentre dal 2008 al 2014 era quasi sempre “ridotto”, nel tempo è aumentato con picchi in alcuni specifici anni.

Fig. 34 - Confronto della ripartizione % di assunzioni dipendenti per sesso

Periodo: II° trimestre 2008 e 2020 / Territorio: Belluno e Treviso



Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

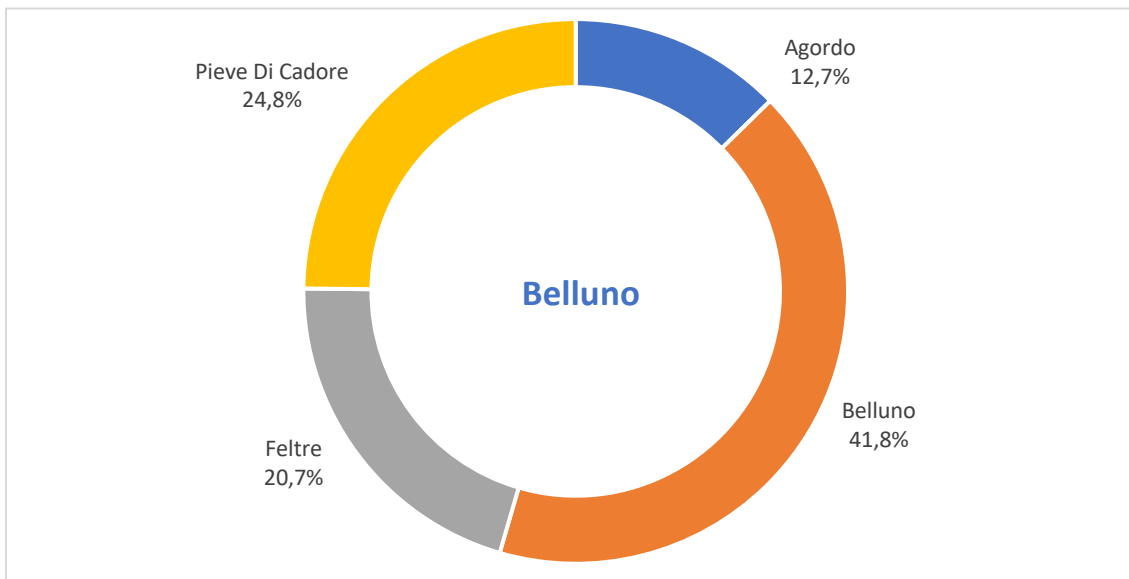
Nel calcolo delle percentuali di seguito riportate è ammessa una tolleranza nella sommatoria fino a 5 unità.

In maniera più semplificata i dati dei grafici precedenti sono riassunti in questo grafico: le assunzioni di donne a Belluno sono passate da essere il 48.9% del 2008 (secondo trimestre) al 46.0% del 2020. Le assunzioni a Treviso dal 43.9% al 41.0% con un divario uomo donna che attualmente è pari a 18 punti.

Di seguito, per avere un dato ancora più completo, le ripartizioni % delle assunzioni dei dipendenti per CPI (Centro Per l'Impiego). Come facile immaginare i CPI del Comune Capoluogo sono quelle che assorbono più assunzioni: il CPI di Belluno con il 41.8% rispetto agli altri – segue Pieve di Cadore con il 24.8%, Feltre con il 20.7% e Agordo con il 12.7% - e il CPI di Treviso con il 36.0% rispetto agli altri della Provincia seguito dal CPI di Castelfranco Veneto con il 15.0% e di Conegliano con il 14.6%.

Fig. 35 – Ripartizione % delle assunzioni dipendenti per CPI

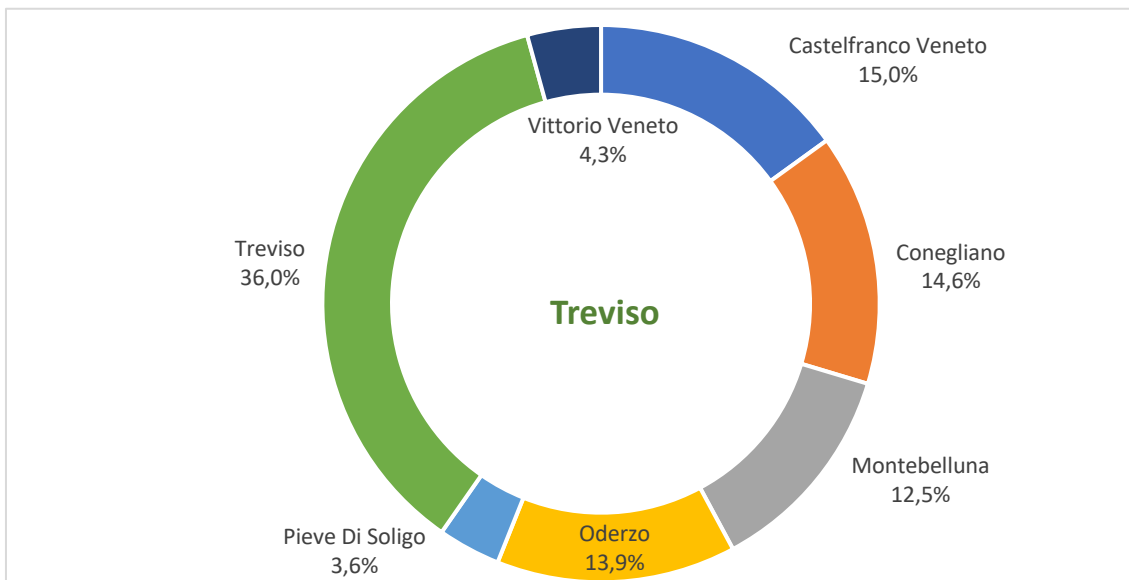
Periodo: II° trimestre 2020 / Territorio: Belluno



Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Fig. 36 – Ripartizione % delle assunzioni dipendenti per CPI

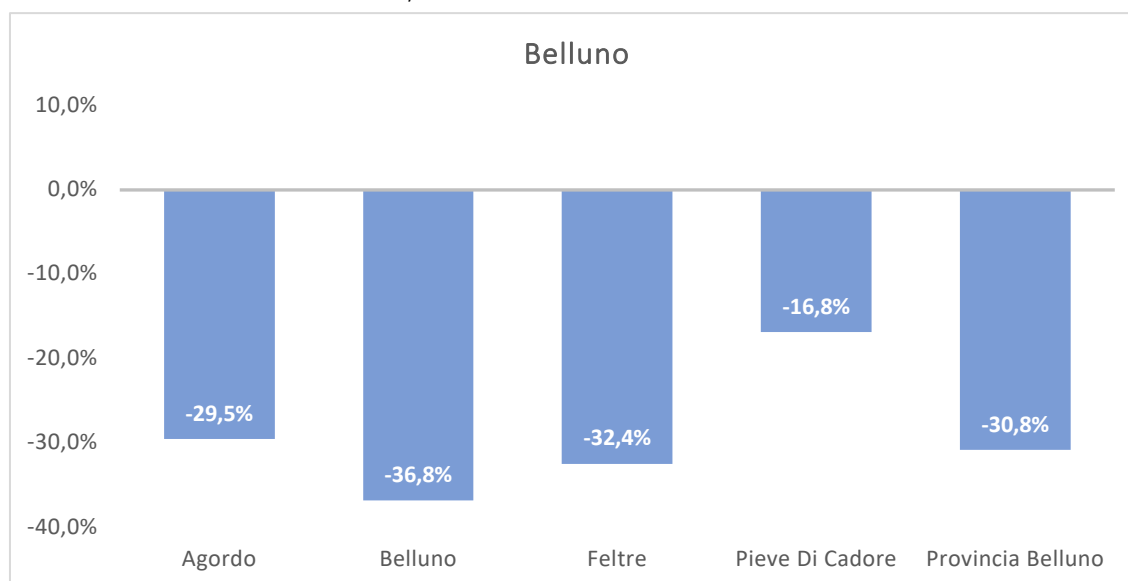
Periodo: II° trimestre 2020 / Territorio: Treviso



Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Fig. 37 – Variazione % delle assunzioni dipendenti nei singoli CPI

Periodo: II° trimestre 2008 - 2020 / Territorio: Belluno

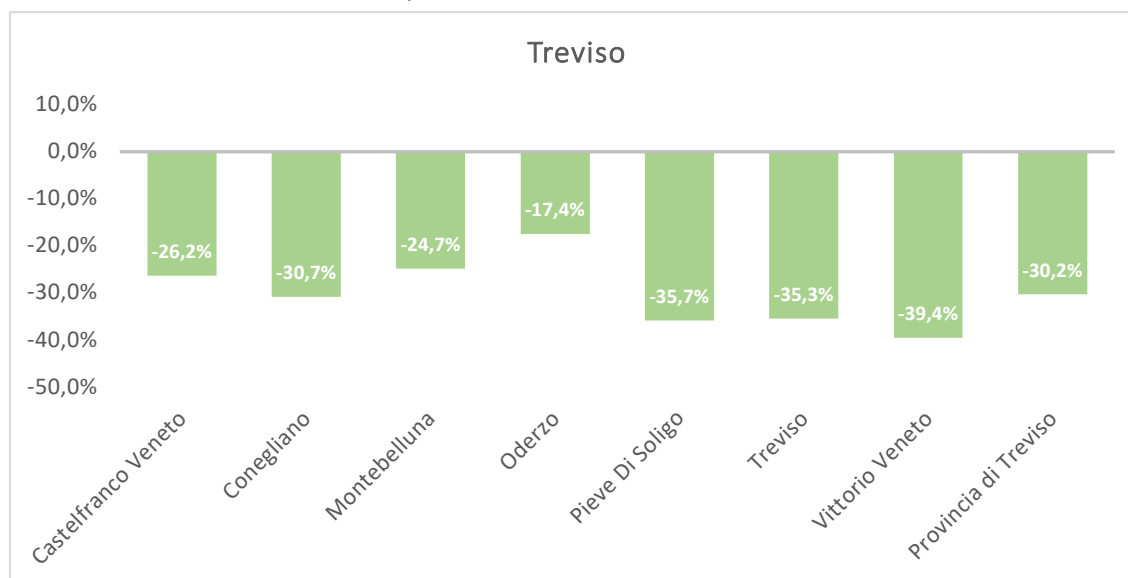


Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Le variazioni percentuali di assunzioni del secondo trimestre 2020 rispetto al secondo trimestre 2008 vedono un grosso calo di oltre il 30% nei CPI di Belluno (-36.8%) e di Feltre (-32.4%). In generale la Provincia ha perso, in questo periodo specifico, il 30.8% delle assunzioni. “Tiene”, per quanto sempre in calo, solo il CPI di Pieve di Cadore con un -16.8%.

Fig. 38 – Variazione % delle assunzioni dipendenti nei singoli CPI

Periodo: II° trimestre 2008 - 2020 / Territorio: Treviso

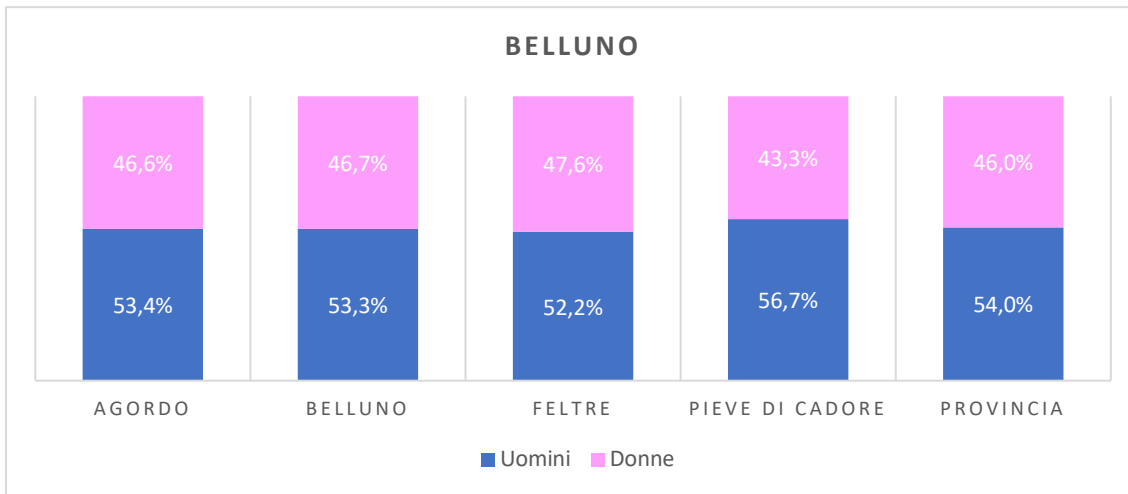


Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Il dato provinciale sulle assunzioni in Provincia di Treviso non è distante da quello di Belluno con una variazione negativa di -30.2%. Vittorio Veneto è il CPI che registra la maggiore perdita di assunzioni con quasi il 40%, seguita dal CPI di Pieve di Soligo con il -35.7% e di Treviso con il -35.3%.

Fig. 39 – Peso % delle assunzioni dipendenti nei singoli CPI* per sesso

Periodo: II° trimestre 2020 / Territorio: Belluno

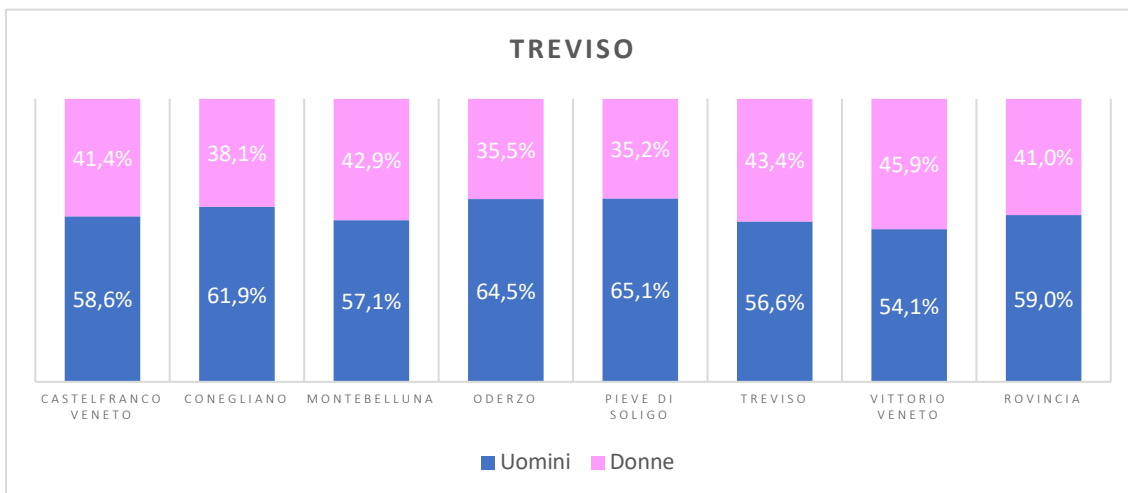


*CPI di Feltre calcolato su 2.255 unità di 2.260 - Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Abbiamo visto come, in generale, nel secondo trimestre del 2020 le assunzioni siano state poche (dati simili alla crisi del 2009). Ma come sono distribuite nei CPI queste assunzioni? Se prendiamo Belluno in nessun CPI le assunzioni delle donne sono superiori a quelle maschili. Il dato provinciale delle assunzioni maschili è del 54,0% con un massimale a Pieve di Cadore con il 56,7% e un dato più basso del 52,2% a Feltre.

Fig. 40 – Peso % delle assunzioni dipendenti nei singoli CPI per sesso

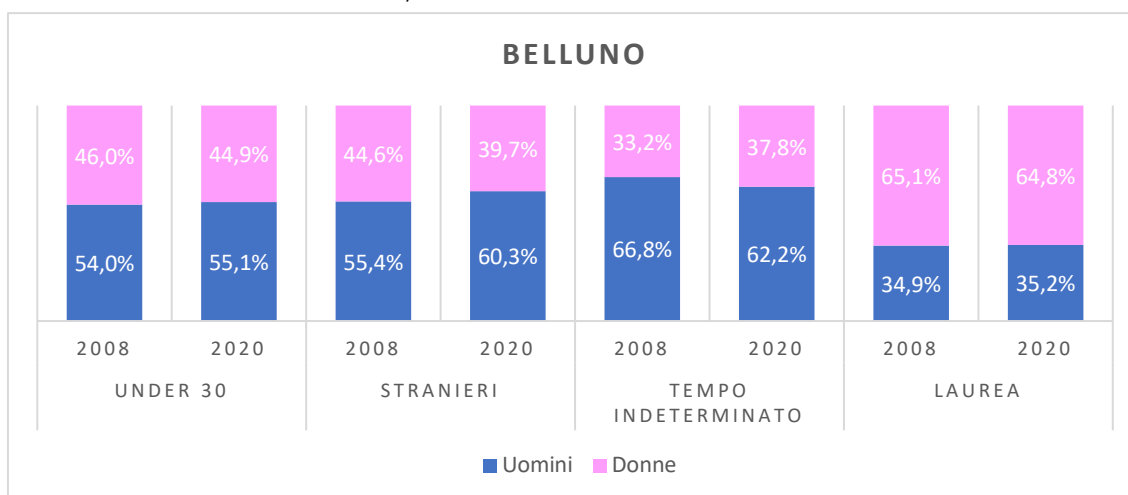
Periodo: II° trimestre 2020 / Territorio: Treviso



*CPI di Pieve di Soligo calcolato su 1.525 unità di 1.520 - Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

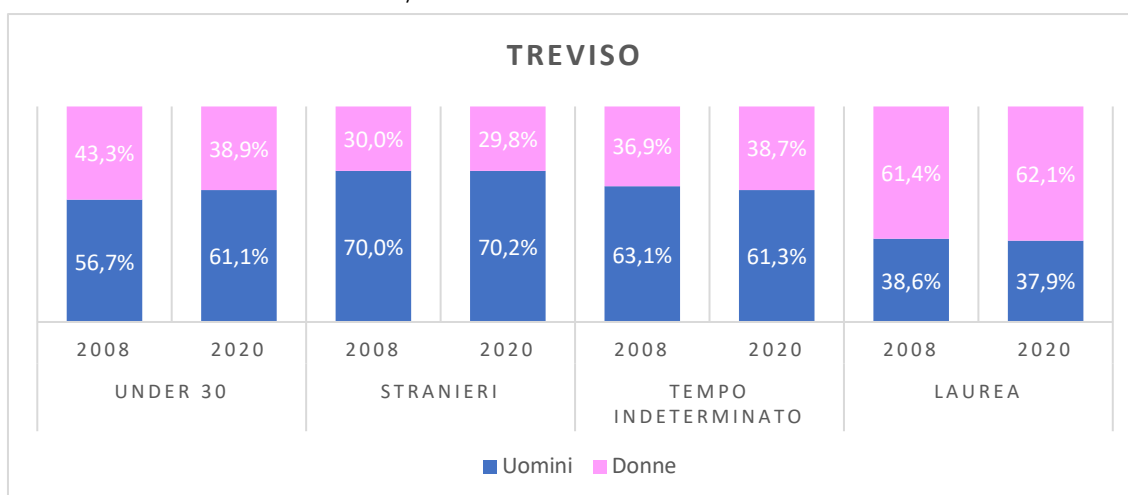
A Treviso la differenza è ancora più ampia: su 100 persone assunte 59 sono uomini e solo 41 donne. Il CPI con maggiore differenza di genere è Pieve di Soligo con solo 35,2% donne assunte sul totale e a Oderzo con il 35,5%. Vittorio Veneto è il CPI leggermente più equilibrato, ma è evidente da questi dati come gli effetti economici del Covid-19 stiano impattando fortemente sul sesso femminile.

Fig. 41 – Confronto del peso % delle assunzioni dipendenti per sesso e principali caratteristiche
 Periodo: II° trimestre 2008 - 2020 / Territorio: Belluno



Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Fig. 42 – Confronto del peso % delle assunzioni dipendenti per sesso e principali caratteristiche
 Periodo: II° trimestre 2008 - 2020 / Territorio: Treviso



Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Le figure numero 41 e 42 mostrano il peso percentuale delle assunzioni dipendenti per sesso e caratteristiche.

Il dato che emerge sia a Belluno che a Treviso è come tra le assunzioni a tempo indeterminato la differenza di genere sia davvero marcata. In sostanza, a Belluno, su 100 attivazioni di contratto a tempo indeterminato nel secondo trimestre del 2020, il 62.2% sono di sesso maschile e solo il 37.8% di donne (38.7% a Treviso).

Un dato che porta a queste conclusioni: le donne vengono assunte meno a tempo indeterminato rispetto agli uomini e hanno più contratti di tipo part-time. Ecco perché quando ci troviamo di fronte ad una crisi economica proprio le donne sono la tipologia di persone– assieme ai giovani – più svantaggiata: non hanno una contrattualizzazione uguale a quella del genere maschile.

Fig. 43 - Valore assoluto delle assunzioni dipendenti per settore Ateco VL e ripartizione % per sesso

Periodo: II° trimestre 2020 / Territorio: Belluno

Provincia di Belluno		Valore assoluto	Ripartizione %*	
		II° trim. 2020	Uomini	Donne
Totale		10935	54,0%	46,0%
Agricoltura		995	63,3%	36,2%
Industria		2135	79,2%	20,8%
	Estrattive	15	100,0%	0,0%
	Made in Italy	595	58,0%	42,0%
	Ind. alimentari	145	55,2%	41,4%
	Ind. tessile-abb.	35	28,6%	71,4%
	Ind. conciaria	0	0	0
	Ind. calzature	0	0	0
	Legno/mobilio	110	86,4%	9,1%
	Ind. vetro	5	100,0%	0,0%
	Ind. ceramica	0	0,0%	0,0%
	Ind. marmo	15	100,0%	0,0%
	Oreficeria	0	0,0%	0,0%
	Occhialeria	280	46,4%	53,6%
	Altro m. Italy	5	100,0%	0,0%
	Metalmeccanico	370	73,0%	27,0%
	Prod.metallo	175	68,6%	28,6%
	Apparecchi meccanici	130	88,5%	11,5%
	Macchine elettriche	65	53,8%	46,2%
	Mezzi di trasporto	5	100,0%	0,0%
	Altre industrie	135	63,0%	37,0%
	Ind. carta-stampa	20	50,0%	50,0%
	Ind. chimica-plastica	100	70,0%	35,0%
	Ind. farmaceutica	0	0,0%	0,0%
	Prodotti edilizia	5	100,0%	0,0%
	Altre industrie	5	0,0%	100,0%
	Utilities	45	66,7%	22,2%
	Costruzioni	975	96,4%	3,6%
Servizi		7805	45,9%	54,1%
	Comm.-tempo libero	3080	45,8%	54,2%
	Commercio dett.	615	39,0%	60,2%
	Servizi turistici	2465	47,5%	52,7%
	Ingresso e logistica	460	78,3%	22,8%
	Comm. ingrosso	145	62,1%	34,5%
	Trasporti e magazz.	320	82,8%	17,2%
	Servizi finanziari	90	66,7%	33,3%
	Terziario avanzato	160	37,5%	62,5%
	Servizi alla persona	1810	33,1%	66,6%
	Pubblica amm.	190	76,3%	23,7%
	Istruzione	800	26,9%	73,8%
	Sanità/servizi sociali	660	28,0%	72,7%
	Riparazioni e noleggi	40	75,0%	25,0%
	Servizi diversi	115	30,4%	73,9%
	Altri servizi	495	41,4%	58,6%
	Servizi vigilanza	70	50,0%	50,0%
	Servizi di pulizia	295	27,1%	72,9%
	Servizi di noleggio	0	0,0%	0,0%
	Attività immobiliari	125	72,0%	28,0%
	Agenzie somministrazione	1710	51,8%	48,2%

*Tolleranza ammessa nella sommatoria fino a 5 unità - Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Fig. 44 - Valore assoluto delle assunzioni dipendenti per settore Ateco VL e ripartizione % per sesso

Periodo: II° trimestre 2020 / Territorio: Treviso

Provincia di Treviso		Valore assoluto	Ripartizione %	
		II° trim. 2020	Uomini	Donne
Totale		41750	59,0%	41,0%
Agricoltura		5150	74,3%	25,7%
Industria		10985	77,5%	22,5%
	Estrattive	50	90,0%	10,0%
	Made in Italy	3425	61,6%	38,4%
	Ind. alimentari	1000	61,5%	38,5%
	Ind. tessile-abb.	655	42,0%	58,8%
	Ind. conciaria	5	100,0%	100,0%
	Ind. calzature	365	54,8%	45,2%
	Legno/mobilio	1025	76,1%	23,4%
	Ind. vetro	65	76,9%	23,1%
	Ind. ceramica	10	50,0%	50,0%
	Ind. marmo	30	83,3%	16,7%
	Oreficeria	5	100,0%	0,0%
	Occhialeria	205	56,1%	41,5%
	Altro m. Italy	60	58,3%	41,7%
	Metalmeccanico	3140	79,9%	19,9%
	Prod.metallo	1535	83,1%	16,9%
	Apparecchi meccanici	965	82,9%	16,6%
	Macchine elettriche	510	65,7%	34,3%
	Mezzi di trasporto	130	76,9%	23,1%
	Altre industrie	1015	72,4%	27,6%
	Ind. carta-stampa	240	68,8%	31,3%
	Ind. chimica-plastica	460	69,6%	30,4%
	Ind. farmaceutica	35	57,1%	42,9%
	Prodotti edilizia	245	89,8%	10,2%
	Altre industrie	35	28,6%	57,1%
	Utilities	225	80,0%	20,0%
	Costruzioni	3135	93,3%	6,5%
Servizi		25615	48,0%	51,9%
	Comm.-tempo libero	4225	43,6%	56,6%
	Commercio dett.	1575	38,1%	61,9%
	Servizi turistici	2650	46,8%	53,4%
	Ingresso e logistica	2940	71,3%	28,7%
	Comm. ingrosso	1300	64,2%	35,8%
	Trasporti e magazz.	1640	76,8%	23,2%
	Servizi finanziari	340	45,6%	54,4%
	Terziario avanzato	1450	43,8%	56,2%
	Servizi alla persona	5595	25,4%	74,6%
	Pubblica amm.	275	54,5%	45,5%
	Istruzione	2375	18,7%	81,1%
	Sanità/servizi sociali	1995	20,6%	79,7%
	Riparazioni e noleggi	225	82,2%	20,0%
	Servizi diversi	725	32,4%	67,6%
	Altri servizi	1995	41,6%	58,1%
	Servizi vigilanza	610	52,5%	48,4%
	Servizi di pulizia	1035	25,1%	75,4%
	Servizi di noleggio	45	88,9%	11,1%
	Attività immobiliari	300	71,7%	28,3%
	Agenzie somministrazione	9075	58,7%	41,2%

*Tolleranza ammessa nella sommatoria fino a 5 unità - Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

Capitolo 5: I distretti produttivi presenti nel territorio e le specializzazioni produttive

Com'è composta la struttura imprenditoriale dei territori di Belluno e Treviso? Le differenze di genere che abbiamo visto nel mercato del lavoro, in generale, sono marcate anche nel settore più specifico dell'impresa? Queste sono alcune delle domande alle quali proviamo a dare risposta in questo capitolo della ricerca.

Domande le cui risposte sembrano in realtà molto chiare grazie ad un dato: solo il 20% circa delle imprese a Belluno e Treviso è a conduzione femminile.

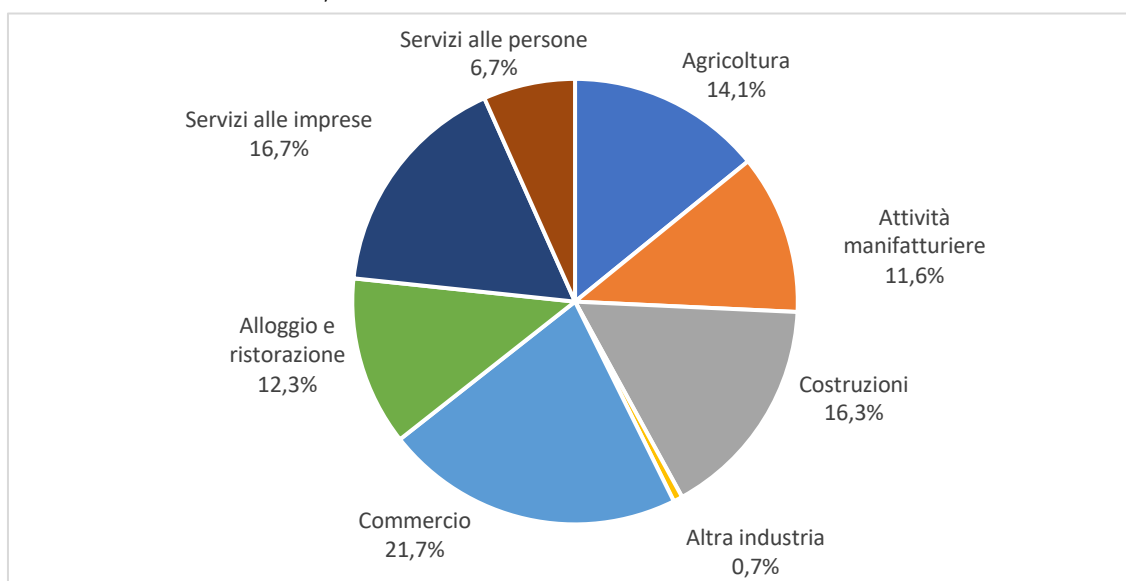
La struttura imprenditoriale delle province

Numero totale di imprese attive in Provincia di Belluno al II° trimestre 2020: 13.777

Numero totale di imprese attive in Provincia di Treviso al II° trimestre 2020: 78.958

Provincia di Belluno

Fig. 45 – Composizione % della struttura imprenditoriale (n° di sedi di imprese attive) per settore economico
Periodo: II° trimestre 2020 / Territorio: Belluno

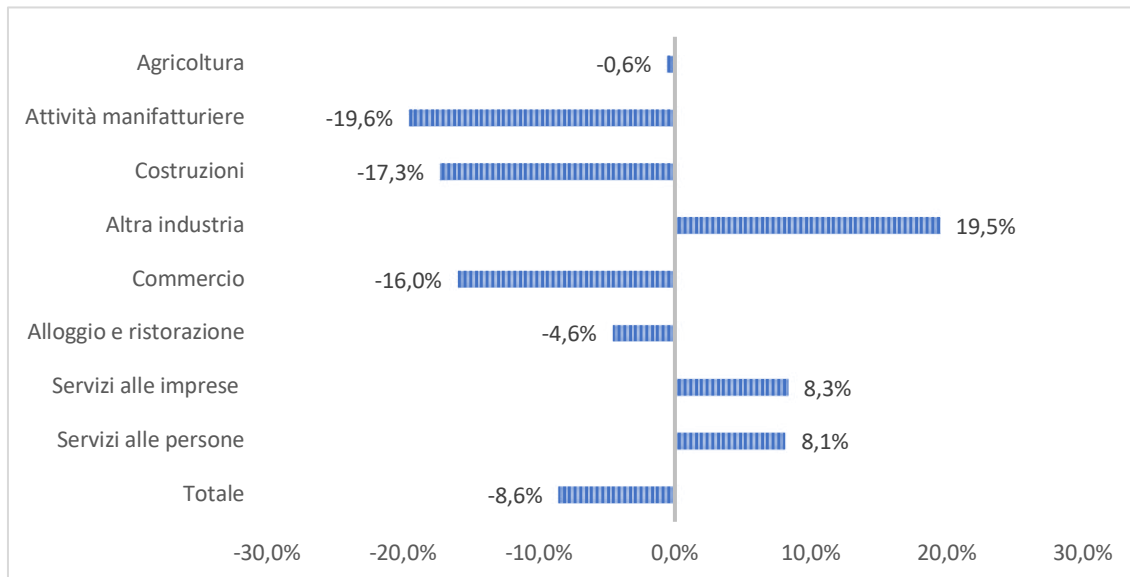


Elaborazioni su dati Movimopresa - Infocamere

Nei diversi capitoli abbiamo visto l'andamento della demografia, dell'occupazione, delle assunzioni ecc. Ma qual è la composizione percentuale della struttura imprenditoriale del territorio di Belluno? Oltre il 20% delle imprese è legata al settore del commercio – settore spesso molto femminile – seguito dai servizi alle imprese con il 16.7% e costruzioni con 16.3%. Questi tre settori insieme rappresentano oltre il 50% del totale delle imprese del territorio.

Fig. 46 – Variazione percentuale della struttura imprenditoriale (n° di sedi di imprese attive) per settore economico

Periodo: II° trimestre 2010 - 2020 / Territorio: Belluno



Elaborazioni su dati Movimopresa - Infocamere

Ma quali sono i settori dove si sta sentendo di più la crisi economica del Covid-19?

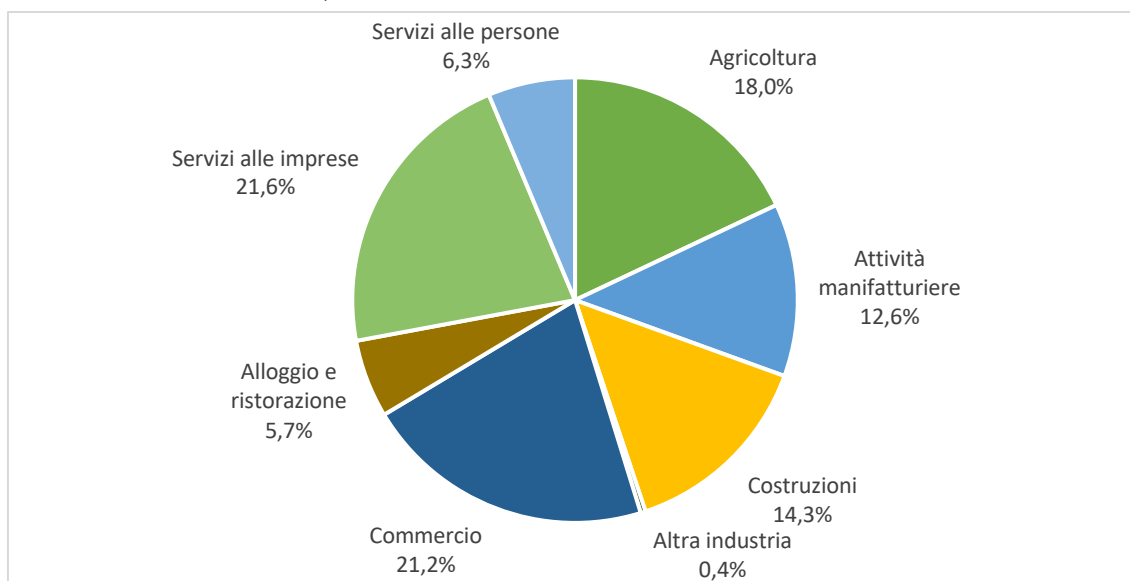
Innanzitutto, una premessa: non tutte le imprese sono diminuite dal 2010 al 2020. I servizi alle imprese e alle persone nei 10 anni presi a riferimento sono infatti aumentate di un +8.3% e di un +8.1%.

Ma i settori che sentono di più la crisi sono per esempio il settore delle attività manifatturiere, con il -19.6%, delle costruzioni con il -17.3% e del commercio con il -16.0% (abbiamo visto come in generale il commercio contasse quasi 1/5 del totale delle imprese).

In generale la variazione negativa è, nella Provincia di Belluno, del -8.6% in 10 anni.

Provincia di Treviso

Fig. 47 – Composizione % della struttura imprenditoriale (n° di sedi di imprese attive) per settore economico
Periodo: II° trimestre 2020 / Territorio: Treviso

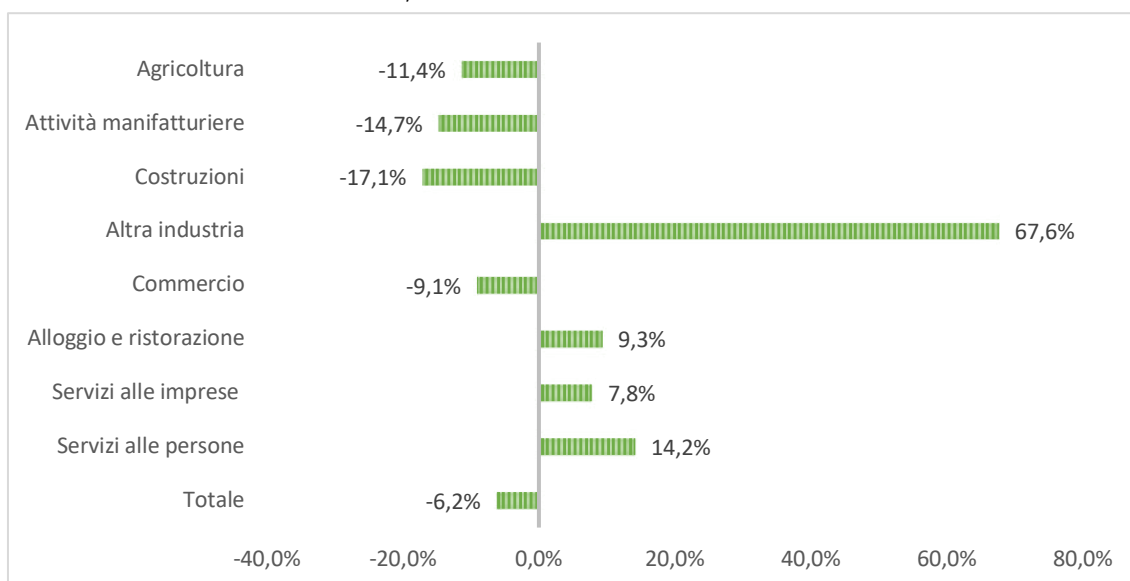


Elaborazioni su dati Movimopresa - Infocamere

Anche nella Provincia di Treviso il settore del commercio è molto sviluppato con il 21.2% delle imprese che sono relative a questo settore. Ma in prima posizione ci sono i servizi alle imprese con il 21.6% e in terza l'agricoltura con il 18.0%. Queste tre categorie di imprese arrivano a toccare quota 60.0% del totale delle imprese.

Fig. 48 – Variazione percentuale della struttura imprenditoriale (n° di sedi di imprese attive) per settore economico

Periodo: II° trimestre 2010 - 2020 / Territorio: Treviso

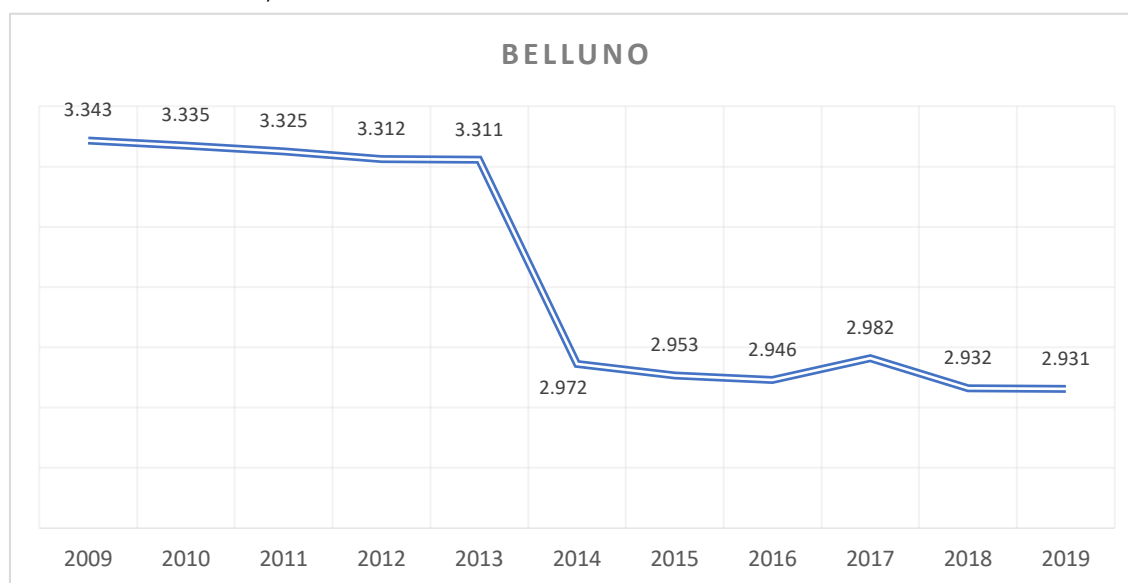


Elaborazioni su dati Movimopresa - Infocamere

L'andamento tra il secondo trimestre del 2010 e quello del 2020 nella Provincia di Treviso vede un calo del -6.2% del totale, minore quindi alla Provincia di Belluno. Crescono ben quattro macro-categorie come "Altra industria" con + 67.6% (numeri assoluti bassi) servizi alle persone con il +14.2%, alloggio e ristorazione con +9.3% e servizi alle imprese con +7.8%. Costruzioni, attività, manifatturiero e agricoltura subiscono un calo di oltre il 10%.

Fig. 49 – Serie storica del numero di imprese femminili attive

Periodo: 2009 – 2019 / Territorio: Belluno



Elaborazioni su dati CCIAA Treviso e Belluno

N.B: Dalla Camera di Commercio: A partire dal primo trimestre 2014 è stato modificato l'algoritmo di calcolo per la definizione delle imprese femminili. La modifica ha interessato le sole società di persone ed è diretta a migliorare la costruzione e la qualità dei dati forniti sull'universo dell'imprenditoria di genere. In conseguenza dell'insieme delle attività di miglioramento delle procedure di calcolo, il primo trimestre 2014 fa registrare a livello nazionale un calo di circa il 10% delle imprese femminili considerate nelle precedenti elaborazioni. Non essendo state ricostruite le rilevazioni precedenti, la modifica rende impossibile effettuare confronti temporali con i dati precedenti.

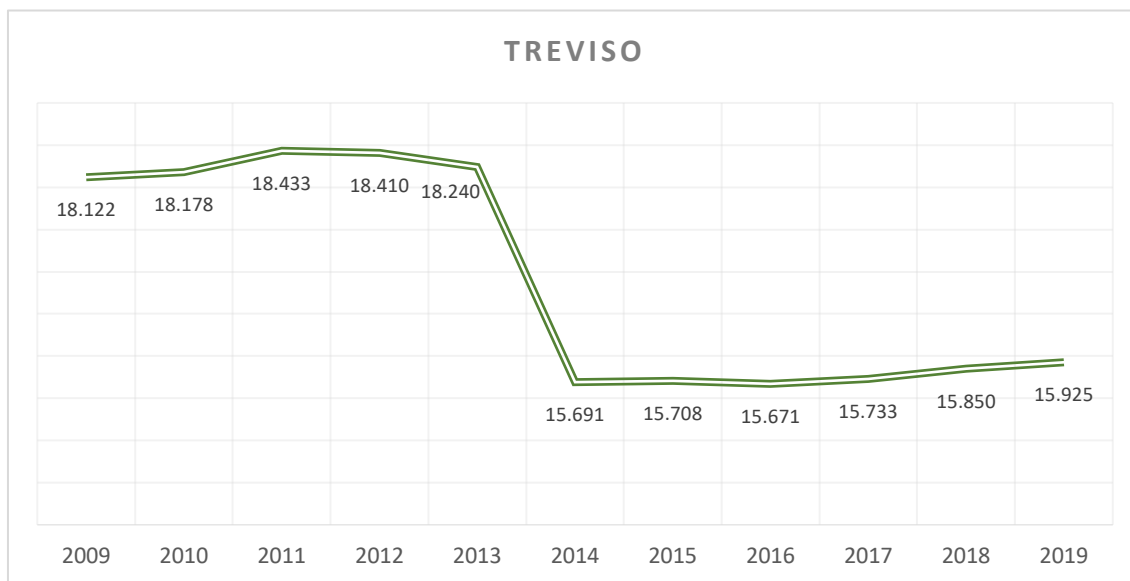
E le imprese femminili a Belluno quante sono?

Tolto il 2014 dove il dato è stato "modificato" (vedi la nota sopra) l'andamento 2009 -2014 è stato generalmente in calo (seppur di poco). Le imprese sono passate da 3.343 a 3.311. Ma anche dal 2017 al 2019 le imprese femminili sono calate passando da 2.982 a 2.931.

Da sottolineare è come su un totale di 13.777 imprese nel II trimestre del 2020 solo 2.900 circa (dato del 2019) siano gestite da donne. In pratica solo una impresa su cinque è gestita da una donna contro l'80% gestita da uomini.

Fig. 50 – Serie storica del numero di imprese femminili attive

Periodo: 2009 – 2019 / Territorio: Treviso



Elaborazioni su dati CCIAA Treviso e Belluno

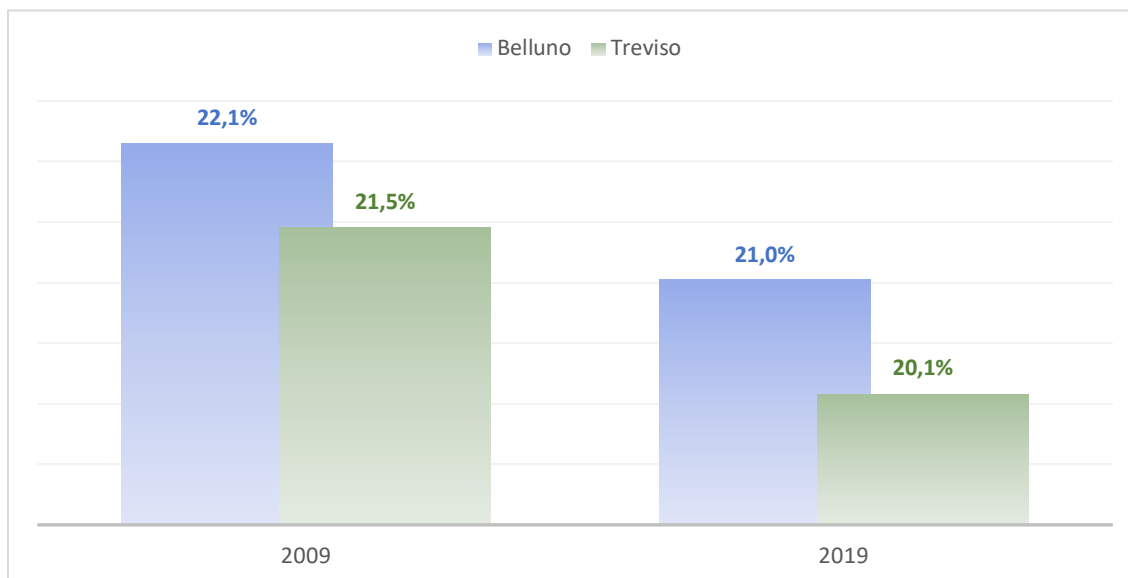
Per la Provincia di Treviso l'andamento dal 2014 in poi risulta tutto sommato positivo con una crescita – seppur minima – di imprese con titolare femminile. Si è passati infatti dalle 15.691 del 2014 alle 15.925 del 2019.

Anche in questo caso però delle 78.958 imprese (dato 2020) solo il 20% circa risulta a gestione femminile.

Un dato evidentemente ancora basso che mostra bene quanti passi in avanti debbano essere ancora fatti nei settori produttivi.

Fig. 51 – Rapporto % di imprese femminili attive su totale sedi di impresa attive

Periodo: 2009 – 2019 / Territorio: Belluno e Treviso



Elaborazioni su dati CCIAA Treviso e Belluno

Qui nello specifico è possibile vedere il rapporto percentuale di imprese femminili sul totale delle imprese.

Così come nel lato assunzioni abbiamo visto che l'andamento – soprattutto nei periodi di crisi – non è stato ottimale, anche nei confronti delle imprese attive si può vedere come in generale ci sia stata una diminuzione percentuale. Dal 22.1% del 2009 a Belluno si è passati al 21.0% del 2019 e dal 21.5% a Treviso al 20.1% del 2019.

I distretti produttivi presenti nelle province

Tutte le descrizioni dei distretti provengono dal sito venetoclusters.it della Regione Veneto

Di seguito un interessante approfondimento sui distretti produttivi presenti nelle Province di Belluno e Treviso.

Belluno

Occhialeria bellunese

La storia del Distretto inizia nel 1878 con il primo insediamento di una fabbrica di occhiali a Calalzo di Cadore, tra le Dolomiti Patrimonio dell'Umanità. Oggi la sua estensione coincide con il territorio di tutta la provincia di Belluno, arrivando nelle province di Treviso, Padova e Venezia. Il Distretto vanta un'altissima specializzazione in tutte le produzioni: montature, minuterie, macchinari ed attrezzature di produzione, trattamenti galvanici, astucci e lenti. Oltre 300 imprese di piccole, medie e grandi dimensioni che impiegano oltre 12 mila addetti. Tra queste anche le aziende leader a livello mondiale.

Treviso

Sportssystem di Asolo e Montebelluna

Ai piedi del mondo a partire da quelli dei grandi atleti. Dalle aziende dei 17 comuni compresi tra Montebelluna e dintorni arriva il 70% della produzione mondiale degli scarponi da sci e dei doposci, per non parlare delle altre discipline della neve e dell'alpinismo.

Negli anni il Distretto dello "Sportssystem di Asolo e Montebelluna", ancor oggi primo in Italia e ai vertici europei, ha saputo rinnovarsi ampliando la gamma delle proprie produzioni: dalle scarpe da calcio, tennis e basket, al segmento outdoor e alle calzature di tutti i giorni.

Alla manifattura calzaturiera sportiva si sono inoltre aggiunte negli anni anche linee di abbigliamento (tecnico e non) oltre che produzioni nel settore delle attrezzature sportive capaci, nell'insieme, di rafforzare questo brand territoriale. Un distretto dalla storia secolare che fin dalla sua nascita a inizi '800 a Montebelluna non ha mai visto interrompere una tradizione di continua ricerca ed applicazione di tecnologie e materiali sempre all'avanguardia.

Conegliano Valdobbiadene Prosecco

Il Distretto del Conegliano Valdobbiadene Prosecco rappresenta una delle realtà più dinamiche e significative della spumantistica nazionale, un esempio della capacità di un territorio di fare sistema e di agire come volano di sviluppo territoriale. Oltre 6.000 sono gli addetti che operano nel Distretto, attorno alla produzione del Conegliano Valdobbiadene Prosecco Superiore D.O.C.G., che nel 2018 ha raggiunto la soglia produttiva di 90 milioni di bottiglie vendute in oltre 130 paesi nel mondo.

Legno Arredo del Trevigiano

Dalla cucina al living, dalle camere al bagno, tutta la casa può essere arredata con i prodotti del “Distretto del Legno Arredo del Trevigiano”. Le imprese del distretto presidiano infatti ogni fase della filiera del settore, dalla materia prima ai prodotti finiti: legnami, arredamenti per la casa, arredamenti per l’ufficio, arredamenti per il bagno, arredamenti commerciali, arredamenti vari, componentistica, imballaggi, infissi e serramenti, pannelli, pavimenti e semilavorati.

Questa profonda conoscenza manifatturiera fa del distretto un leader per export in questo settore chiave del Made in Italy con 1,6 miliardi di euro di fatturato nel solo 2016 e oltre 22 mila occupati diretti. Oggi i mobili del distretto arrivano in tutto il mondo e, oltre ai tradizionali mercati europei, particolare impulso hanno avuto i mercati di Stati Uniti, Canada e Cina e di recente, sia pure con numeri ancora ridotti, netta è la crescita della richiesta del mercato africano.

Qualità artigianale e flessibilità produttiva unite alle più avanzate soluzioni tecnologiche e all’attenzione al design, sono alle basi di questo successo.

Il “Distretto del Legno Arredo del Trevigiano”, concentrato principalmente nell’ area Sinistra Piave, ha così superato la crisi e accresciuto la propria competitività, portando a compimento un percorso di crescita ormai consolidato.

Elettrodomestici ed inox di Conegliano e del Trevigiano

Il distretto Elettrodomestici ed inox di Conegliano e del Trevigiano non ha ancora identificato il proprio soggetto giuridico rappresentante da sottoporre al riconoscimento della Giunta Regionale del Veneto.

Capitolo 6: Il Gap gender salariale

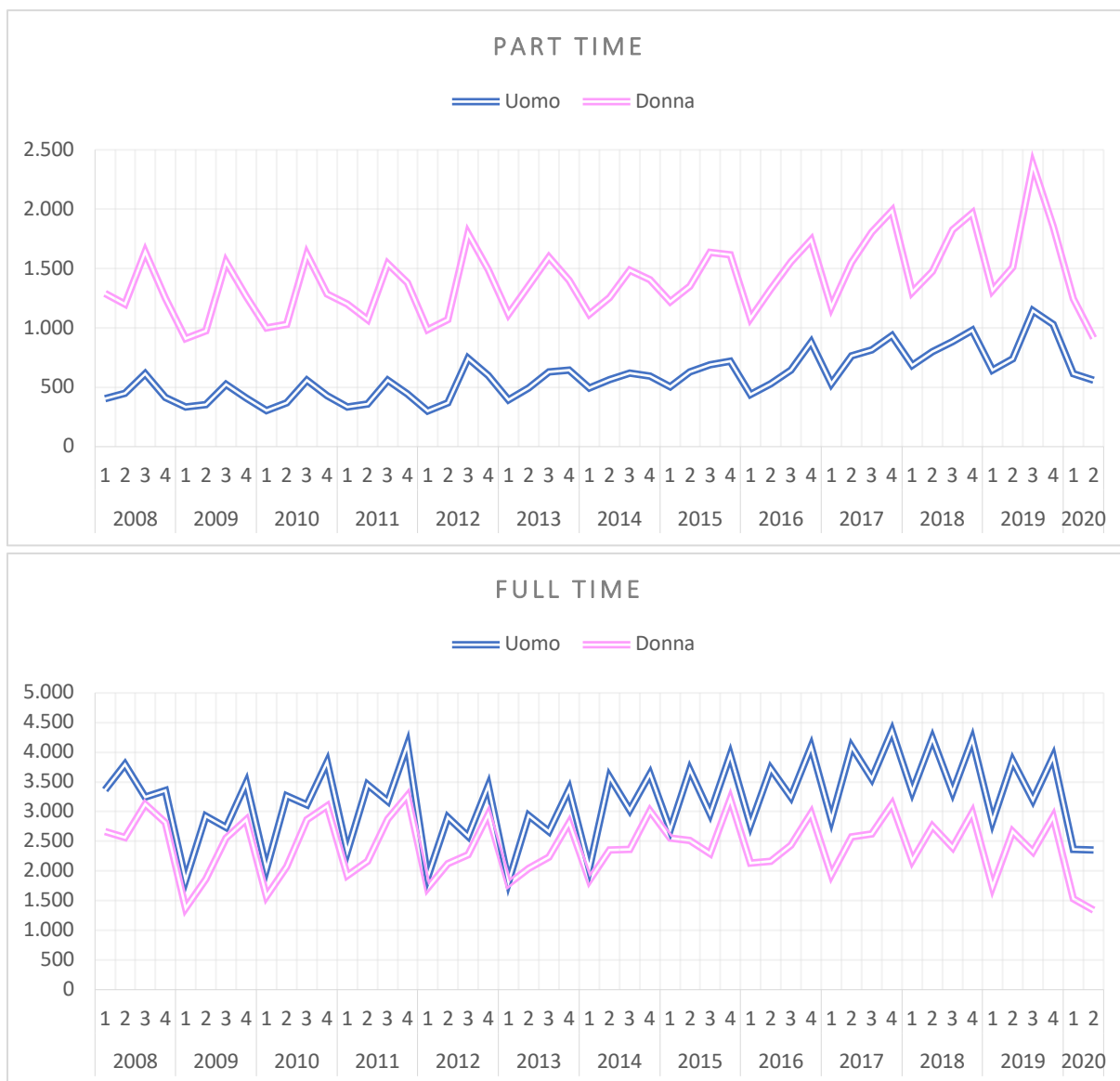
Nei primi 5 capitoli della ricerca abbiamo visto come, nonostante le donne siano il sesso con una maggiore formazione (percentualmente più laureate), i tassi di occupazione e più in generale i lavori che occupano non sono allo stesso livello degli uomini.

In più, nei momenti di crisi, assieme ai giovani, sono la “categoria” che più risente della crisi economica anche a causa dei minori contratti a tempo indeterminato.

Proveremo a capire e vedere cosa succede nella realtà nel mercato del lavoro di Belluno e Treviso e più in generale proveremo a comparare i dati italiani con quelli europei per capire quali sono le differenze maggiori tra uomo e donna.

Anche nel territorio di Belluno e Treviso un dato emerge con forza: la differenza retributiva tra uomo e donna esiste ed è marcata: ogni ora lavorata un uomo prende in media circa 1.50€ in più di una donna.

Fig. 52 - Serie storica del numero di assunzioni dipendenti per orario (Part time e Full time) per sesso
 Periodo: I° trimestre 2008 - II° trimestre 2020 / Territorio: Belluno*



Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

*Non calcolati i dati di contratti con orario “non definito”

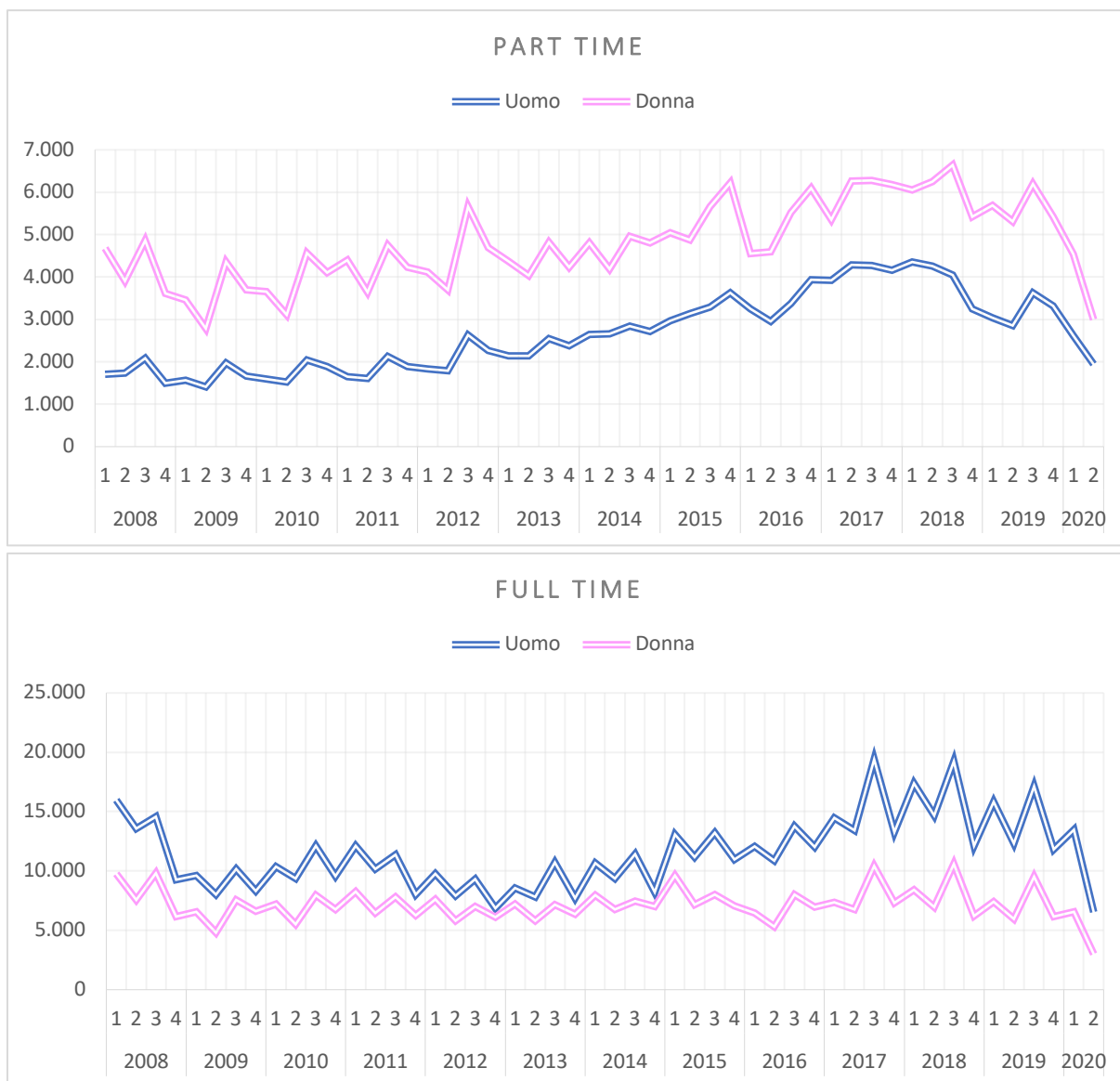
Un primo dato di Belluno – e poi anche di Treviso – riguarda la tipologia di contratti. Abbiamo visto prima come, sul totale delle nuove assunzioni, i contratti a tempo indeterminato siano più presenti per il sesso maschile.

Ma per quante ore vengono assunte gli uomini e per quante le donne?

Come si può ben vedere dai grafici sopra i contratti part-time sono decisamente di più tra il sesso femminile che il sesso maschile. Nel terzo trimestre del 2019 infatti su oltre 3.500 assunzioni part-time quasi 2.400 riguardano il sesso femminile e poco più di 1.000 il sesso maschile.

Viceversa, per le assunzioni full-time nello stesso periodo più di 3.000 sono per il sesso maschile e 2.300 per il sesso femminile.

Fig. 53 - Serie storica del numero di assunzioni dipendenti per orario (Part time e Full time) per sesso
 Periodo: I° trimestre 2008 - II° trimestre 2020 / Territorio: Treviso*



Elaborazioni su dati Veneto Lavoro

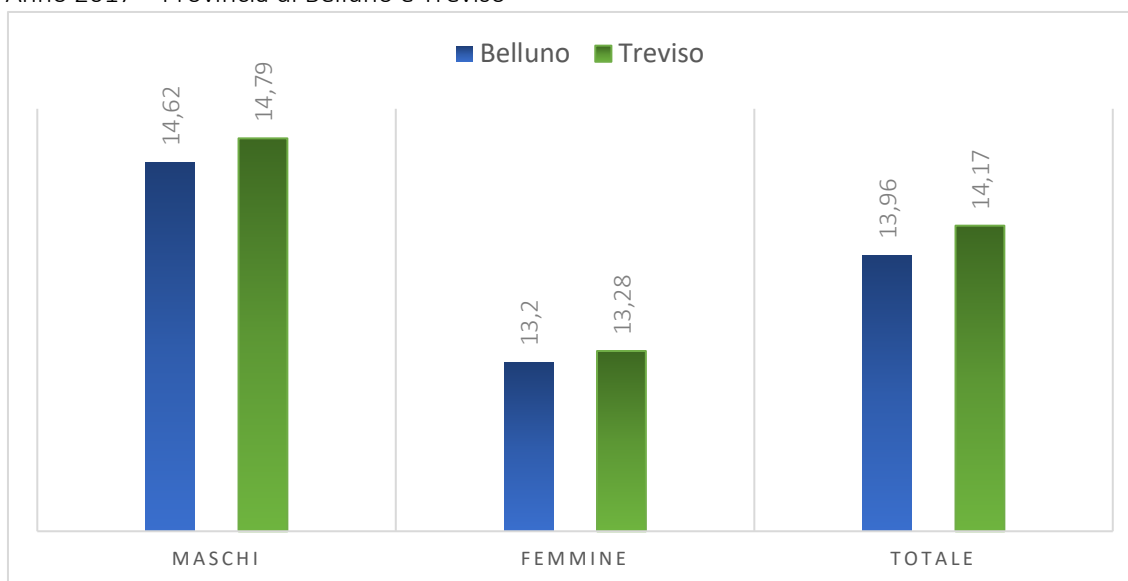
*Non calcolati i dati di contratti con orario "non definito"

Anche per Treviso il discorso è simile: le assunzioni part-time sono per lo più rivolte al genere femminile mentre le assunzioni full-time al genere maschile. Ma a livello di contratti full-time a Treviso c'è da segnalare un altro elemento aggiuntivo: le assunzioni delle donne dal 2012 non crescono quasi più – tranne qualche picco – mentre per il sesso maschile sì.

Che cosa accade quindi? Che in linea tendenziale le donne hanno: minore possibilità di trovare lavoro nonostante una maggiore formazione, hanno contratti più precari e, in generale, con meno ore. Se avere un contratto part-time può sembrare a primo acchito un fattore positivo – più gestione del tempo libero – è anche significativo di come, ancora oggi, la maggior parte del peso lavorativo in casa ricada totalmente o quasi sul sesso femminile.

Fig.54 – Confronto della retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti in euro (media)

Anno 2017 – Provincia di Belluno e Treviso



Elaborazioni su dati Istat

La differenza tra uomini e donne, già evidenziata nelle problematiche che abbiamo visto sopra nella contrattualistica e nella tipologia di lavoro, si nota ancora di più quando andiamo a verificare la contribuzione lorda orario per ora retribuita (lavoro dipendente – media).

Se un uomo a Belluno guadagna all'ora 14.62 euro lordi e a Treviso 14.79 euro, una donna ne guadagna 13.20 a Belluno e 13.28 a Treviso. Un gap salariale dettato da più fattori ma che mostra in maniera molto chiara come vi sia una forte differenza tra maschi e femmine nel mercato del lavoro. Infatti, per ogni ora lavorata una donna prende circa 1.40/1.50€ in meno di un collega maschio.

Fig. 55 – The Global Gender Gap Index 2020 rankings

Rank	Country	Score	Rank change	Score change	
		0-1	2018	2018	2006
1	Iceland	0.877	–	+0.018	+0.095
2	Norway	0.842	–	+0.007	+0.043
3	Finland	0.832	1	+0.012	+0.036
4	Sweden	0.820	–1	-0.002	+0.007
5	Nicaragua	0.804	–	-0.005	+0.147
6	New Zealand	0.799	1	-0.002	+0.048
7	Ireland	0.798	2	+0.002	+0.065
8	Spain	0.795	21	+0.049	+0.063
9	Rwanda	0.791	–3	-0.013	n/a
10	Germany	0.787	4	+0.011	+0.034
...					
70	North Macedonia	0.711	–4	+0.003	+0.013
71	Montenegro	0.710	–2	+0.004	n/a
72	Kazakhstan	0.710	–12	-0.002	+0.018
73	Botswana	0.709	–18	-0.006	+0.020
74	Georgia	0.708	25	+0.030	+0.038
75	Thailand	0.708	–2	+0.006	+0.024
76	Italy	0.707	–6	+0.001	+0.061
77	Suriname	0.707	2	+0.012	n/a

Fonte: Global Gender Gap Report 2020 - World Economic Forum

Se a questo ulteriore elemento uniamo il fatto che in Italia sono solo 14 gli amministratori delegati donna (6.3% del totale) e 24 i presidenti (10.7) - Fonte il Sole 24 Ore – ecco spiegato in maniera semplice perché l'Italia risulta al 76 esimo posto al mondo per parità di genere e al 117 esimo posto per quanto riguarda le opportunità economiche.

Le strategie e le azioni da realizzare per ridurre queste differenze sono ancora tante. Ecco perché, nel capitolo 7, vedremo un'azione concreta da mettere in campo nei diversi Comuni per far sì che questo gap nei territori presi in esame diminuisca.

Capitolo 7: Le Commissioni Comunali di Pari Opportunità

Nel corso della ricerca abbiamo visto le forti diversità che sono presenti ancora oggi tra il genere maschile e femminile quando si parla di lavoro.

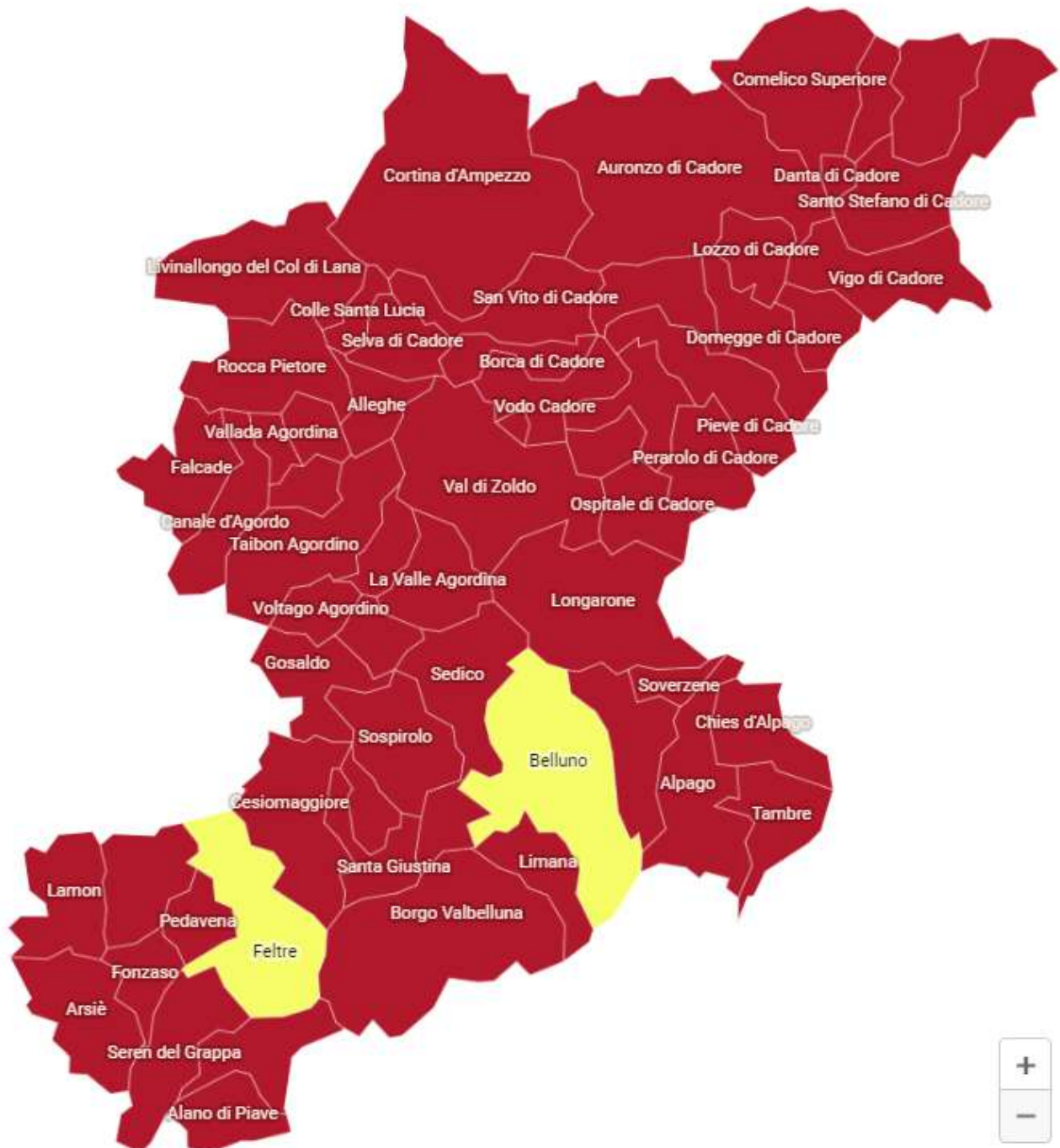
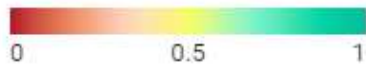
Uno strumento su cui la CISL di Belluno e Treviso con il Coordinamento Donne dello stesso territorio vuole puntare, per ridurre questo divario, riguarda la nascita e lo sviluppo delle Commissioni Comunali di Pari Opportunità.

“La Commissione pari opportunità è un organismo permanente di consultazione con lo scopo di realizzare iniziative per eliminare le disparità che le donne incontrano nel mondo del lavoro.”
(Comune di Padova).

Di seguito, in questo ultimo capitolo, vedremo la distribuzione delle commissioni sul territorio provinciale di Belluno e Treviso. Come facilmente visibile ad occhio le commissioni attualmente attive nei territori presi in esame si possono contare sulle dita di una mano.

Distribuzione delle Commissioni Pari Opportunità nei Comuni della Provincia di Belluno

0= Commissione non presente; 0.5= Commissione "parziale"; 1 Commissione presente



Elaborazione realizzata da Stefano Dal Pra Caputo e Francesco Peron il Coordinamento Donne CISL Belluno e Treviso

Link alla mappa completa: http://www.datawrapper.de/_/ISf8z/

Fig. 56 - Distribuzione delle Commissioni pari opportunità

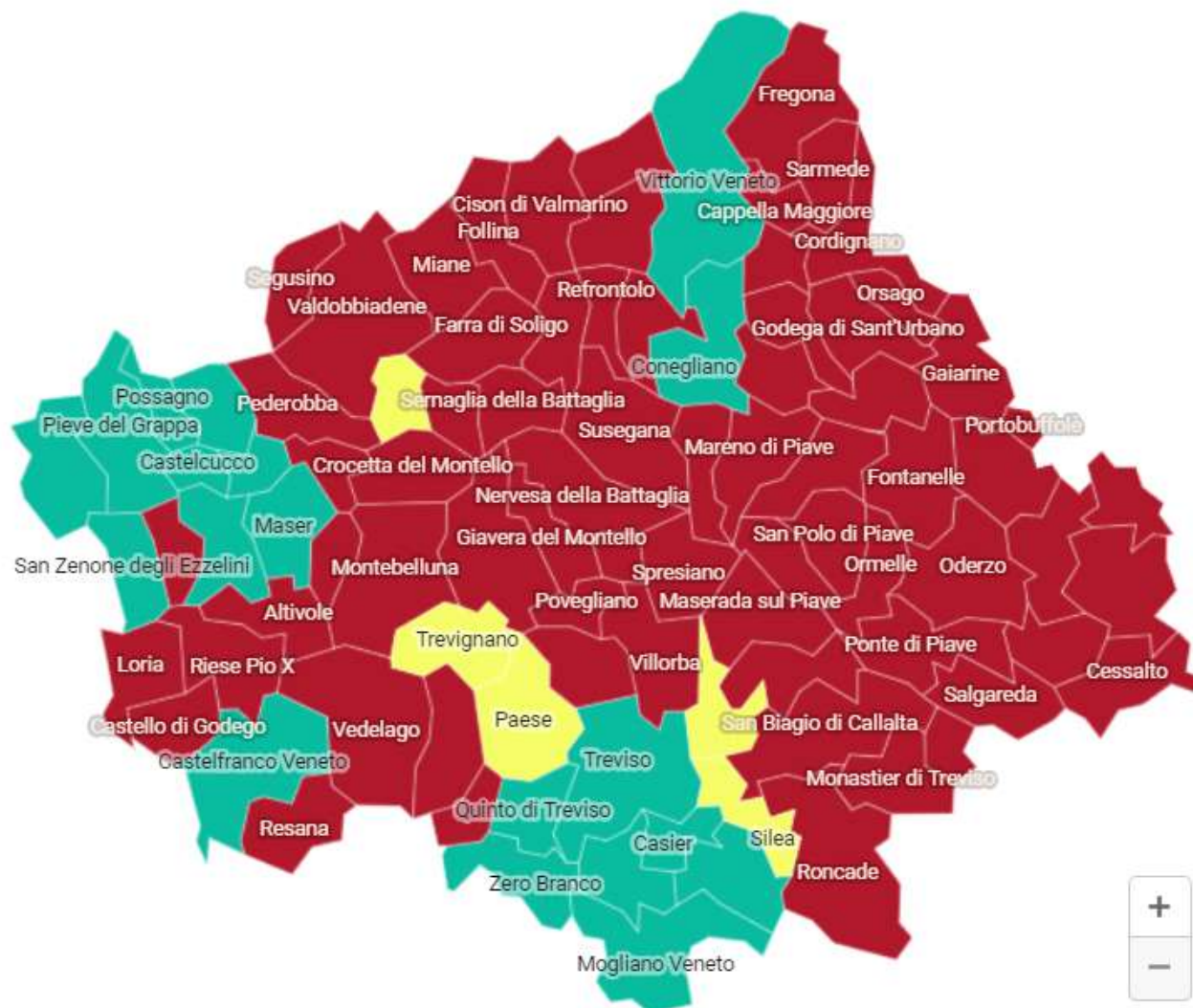
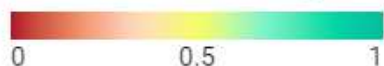
Comuni della Provincia di Belluno

Comune	Commissione pari opportunità
Agordo	no
Alano di Piave	no
Alleghe	no
Alpago	no
Arsiè	no
Auronzo di Cadore	no
Belluno	Prevista nello statuto, ma non istituita
Borca di Cadore	no
Borgo Valbelluna	no
Calalzo di Cadore	no
Canale d'Agordo	no
Cencenighe Agordino	no
Cesiomaggiore	no
Chies d'Alpago	no
Cibiana di Cadore	no
Colle Santa Lucia	no
Comelico Superiore	no
Cortina d'Ampezzo	no
Danta di Cadore	no
Domegge di Cadore	no
Falcade	no
Feltre	Costituita il 29 settembre 2020 senza parte sindacale
Fonzaso	no
Gosaldo	no
La Valle Agordina	no
Lamon	no
Limana	no
Livinallongo del CdL	no
Longarone	no
Lorenzago di Cadore	no
Lozzo di Cadore	no
Ospitale di Cadore	no
Pedavena	no
Perarolo di Cadore	no
Pieve di Cadore	no
Ponte nelle Alpi	no
Quero Vas	no
Rivamonte Agordino	no
Rocca Pietore	no
San Gregorio nelle Alpi	no
San Nicolò di Comelico	no
San Pietro di Cadore	no
San Tomaso Agordino	no
San Vito di Cadore	no
Santa Giustina	no
Santo Stefano di Cadore	no
Sedico	no
Selva di Cadore	no
Seren del Grappa	no
Sospirolo	no
Soverzene	no
Sovramonte	no
Taibon Agordino	no
Tambre	no
Val di Zoldo	no
Vallada Agordina	no
Valle di Cadore	no
Vigo di Cadore	no
Vodo Cadore	no
Voltago Agordino	no
Zoppè di Cadore	no
Provincia di Belluno	No – (Prevista nello statuto, ma non nominata)

Elaborazione dati dell'Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Treviso

Distribuzione delle Commissioni Pari Opportunità nei Comuni della Provincia di Treviso

0= Commissione non presente; 0.5= Commissione "parziale"; 1 Commissione presente



Elaborazione realizzata da Stefano Dal Pra Caputo e Francesco Peron il Coordinamento Donne CISL Belluno e Treviso su dati forniti dall'ufficio della Consigliera di Parità per la Provincia di Treviso

Link alla mappa completa: https://www.datawrapper.de/_/Pokh4/

Fig. 57 - Distribuzione delle Commissioni pari opportunità

Comuni della Provincia di Treviso

Comune	Commissione pari opportunità
Altivole	No
Arcade	No
Asolo	Si
Borso del Grappa	Si
Breda di Piave	No
Caerano di San Marco	No
Cappella Maggiore	No
Carbonera	Spazio Pari Opportunità - Progetto per prevenire il disagio e promuovere il benessere relazionale nelle famiglie, a favore di una cultura di contrasto alla violenza di genere. In collaborazione con i comuni di Carbonera e San Biagio C.ta
Casale sul Sile	Si
Casier	Si
Castelcuoco	Si
Castelfranco Veneto	Si
Castello di Godego	No
Cavaso del Tomba	Si
Cessalto	No
Chiarano	No
Cimadolmo	No
Cison di Valmarino	No
Codognè	No
Colle Umberto	No
Conegliano	Si
Cordignano	No
Cornuda	No
Crocetta del Montello	No
Farra di Soligo	No
Follina	No
Fontanelle	No
Fonte	No
Fregona	No
Gaiarine	No
Giavera del Montello	No
Godega di Sant'Urbano	No
Gorgo al Monticano	No
Istrana	No
Loria	No
Mansuè	No
Mareno di Piave	No
Maser	Si
Maserada sul Piave	No
Meduna di Livenza	No
Miane	No
Mogliano Veneto	Si
Monastier di Treviso	No
Monfumo	Si
Montebelluna	No
Morgano	No
Moriago della Battaglia	No
Motta di Livenza	No
Nervesa della Battaglia	No
Oderzo	No
Ormelle	No
Orsago	No
Paese	Commissione per la famiglia, le problematiche sociali e le pari opportunità

Pederobba	No
Pieve del Grappa	Si
Pieve di Soligo	No
Ponte di Piave	No
Ponzano Veneto	No
Portobuffolè	No
Possagno	Si
Povegliano	No
Preganziol	Si
Quinto di Treviso	Si
Refrontolo	No
Resana	No
Revine Lago	No
Riese Pio X	No
Roncade	No
Salgareda	No
San Biagio di Callalta	Spazio Pari Opportunità - Progetto per prevenire il disagio e promuovere il benessere relazionale nelle famiglie, a favore di una cultura di contrasto alla violenza di genere. In collaborazione con i comuni di Carbonera e San Biagio C.ta
San Fior	No
San Pietro di Feletto	No
San Polo di Piave	No
San Vendemiano	No
San Zenone degli Ezzelini	Si
Santa Lucia Di Piave	No
Sarmede	No
Segusino	No
Sernaglia della Battaglia	No
Silea	Spazio Pari Opportunità - Progetto per prevenire il disagio e promuovere il benessere relazionale nelle famiglie, a favore di una cultura di contrasto alla violenza di genere. In collaborazione con i comuni di Carbonera e San Biagio C.ta
Spresiano	No
Susegana	No
Tarzo	No
Trevignano	Commissione Comunale Politiche Familiari e Pari Opportunità
Treviso	Si
Valdobbiadene	No
Vazzola	No
Vedelago	No
Villorba	No
Vittorio Veneto	Si
Volpago del Montello	No
Zenson di Piave	No
Zero Branco	Si

Elaborazione dati dell'Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Treviso

Sia a Belluno, dove la mappa mostra in maniera chiara come non vi siano commissioni pari opportunità, che Treviso, dove c'è qualche missione ma sempre con numeri molti bassi", è chiaro come ci sia un forte lavoro da fare. Le Commissioni Pari Opportunità in questo senso potrebbero essere uno strumento utile per analizzare e proporre soluzioni concrete per migliorare la condizione lavorativa del genere femminile in tutti i territori. Abbiamo visto infatti come sotto tantissimi punti di vista ci siano moltissimi passi in avanti da realizzare.

Conclusioni

Lo studio fa emergere una notevole diversità tra le due province, evidenziando come la scarsità di infrastrutture, di politiche per lo sviluppo e di investimenti determini l'abbandono del territorio da parte della popolazione e la cronicizzazione di problematiche già largamente esistenti, come la mancanza di reti e strutture di assistenza, la scarsità di prospettive di sviluppo, l'ampliamento delle disparità, che finiscono quasi sempre per avere l'impatto e le conseguenze maggiori o peggiori per le donne, soprattutto se in famiglia convivono con persone anziane e/o con figli piccoli.

Purtroppo lo studio cristallizza con desolante certezza scientifica quanto sia ancora lontana la parità di genere e la parità di accesso e di opportunità per le donne nel mondo del lavoro.

Soprattutto come ciò non valga solo per le province di Belluno e di Treviso, ma sia un male endemico di tutta la UE, così come del nostro Paese.

Le donne italiane, secondo un recente studio della Confederazione europea dei sindacati, rischiano di vedere la parità di retribuzione solo nel 2074! Una data che rappresenta da sola la pesantezza del ritardo sul raggiungimento della parità tra i generi, il motivo per cui l'Unione Europa aveva previsto di discutere la direttiva "Pay Transparency" in tempi rapidi, tempi che invece paiono dilatarsi oltre misura.

Tutto ciò è inaccettabile in particolare perché, come dimostra lo studio, le donne hanno tassi di scolarizzazione più alti e troppo spesso continuano ad essere sottopagate o marginalizzate.

La CISL Belluno Treviso desidera partire da questa analisi completa per avviare o ri-avviare il confronto con le istituzioni, gli enti locali, la politica e tutti gli attori sociali per ricercare soluzioni e strumenti che contribuiscano a creare nuove opportunità e nuove prospettive che consentano di migliorare il mondo del lavoro e del sociale, soprattutto per la parte più debole della società che rimane ancora quella femminile.



Unione Sindacale Territoriale CISL Belluno e Treviso
Via Vittorio Veneto, 284 32100 - Belluno - Tel. 0437.212811
Via Cacciatori del Sile, 23 - 31100 - Treviso - Tel. 0422.585811
www.cislbellunotreviso.it - ust.belluno.treviso@cisl.it