

COMUNICAZIONE ALLA STAMPA

L'IMPATTO DEL COVID SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA E LE DIMISSIONI DAL LAVORO ENTRO IL TERZO ANNO DI VITA DEL FIGLIO CONVALIDATE NELL'ANNO 2020 DALL'ISPettorato TERRITORIALE DEL LAVORO DI RIMINI

Le categorie più colpite dall'emergenza sono state quelle che nel mondo del lavoro lo erano già: le donne, stranieri e giovani; nel 2020 le donne che hanno perso il lavoro sono quasi il doppio de colleghi uomini.

Le motivazioni sono da ricercare nel fatto che spesso le donne sono occupate in posizioni meno tutelate e nei settori più colpiti dalla crisi pandemica, il cui impatto ha creato nuove disuguaglianze.

E' stato da poco pubblicato il rapporto ISTAT "IL MERCATO DEL LAVORO 2020 "realizzato in collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps, Inail e Anpal dal quale emergono 5 punti che evidenziano i danni che hanno colpito il genere femminile:

- Primo fra tutti la caduta del tasso di occupazione femminile che è stata dell'1,3% contro lo 0,7% negativo fra gli uomini;
- Il divario occupazionale creatosi durante il lockdown non si è ancora colmato;
- Le donne ancora oggi risultano le più penalizzate nelle assunzioni (nel secondo semestre 2020 la riduzione delle attivazioni di rapporti di lavoro delle donne supera di 6,2 punti percentuali il calo osservato per la componente maschile);
- Dal 4 maggio 2020 al 30 settembre 2020 sono rientrati nel mercato del lavoro 67mila persone che avevano perso l'occupazione durante il lockdown (1° febbraio 2020/3 maggio 2020), ma di queste solo il 42,2% ha riguardato personale femminile;
- Il personale femminile ha dovuto attendere il maggior numero di tempo per trovare nuova occupazione, in media circa 3 mesi in più rispetto al precedente anno 2019.

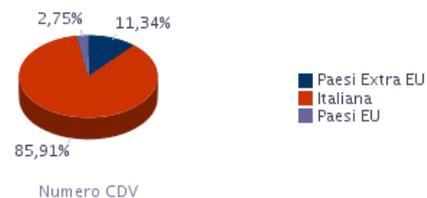
Un altro fenomeno che sembra senza fine sono le dimissioni delle neomamme e neopapà che lasciano il lavoro nei primi anni di vita dei figli neonati, nel 2019 erano stati a livello nazionale 37,611 le neomamme dimessesi, i papà erano stati 13,947; si tratta di dimissioni volontarie ma alla cui base c'è sempre un problema, il solito che si riferisce alla difficoltà di conciliazione del lavoro di cura e attività lavorativa.

Analizzando i dati delle dimissioni presentate in periodo protetto, si osserva che la provincia di Rimini non si discosta, anzi riflette le stesse difficoltà; infatti, dalla relazione annuale che proprio nei giorni scorsi la presentato l'Ispettorato nazionale del Lavoro emerge che nella nostra provincia si sono dimessi n.291 genitori.

Fascia d'età, genere e cittadinanza del lavoratore

Età Lavoratore	Genere - Cittadinanza Lavoratore						Totale complessivo
	Femmine			Maschi			
	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	
Fino a 24	2	7	1				10
Maggiore di 24 a 29	8	39	2	4	7		60
Maggiore di 29 a 34	5	82	2	3	13	1	106
Maggiore di 34 a 44	5	63	2	5	34		109
Maggiore di 44 a 54		3		1	2		6
Totale complessivo	20	194	7	13	56	1	291

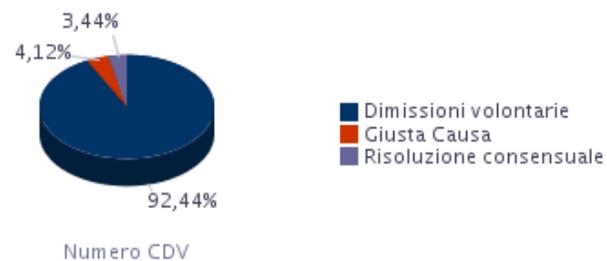
Cittadinanza Lavoratore



Tipo di recesso della CDV e genere del lavoratore

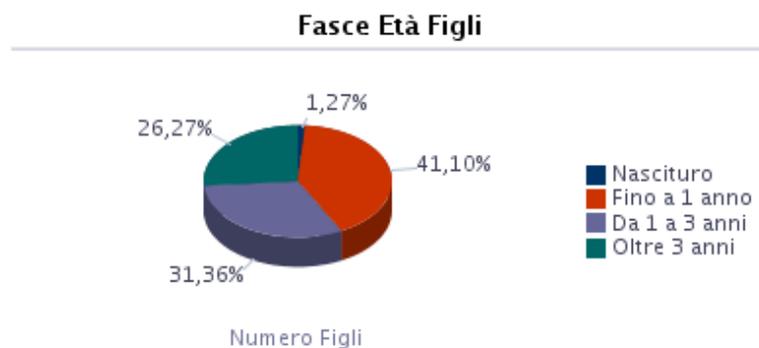
Tipo Recesso	Femmine	Maschi	Totale complessivo
Dimissioni volontarie	204	65	269
Giusta Causa	11	1	12
Risoluzione consensuale	6	4	10
Totale complessivo	221	70	291

Tipo Recesso



Fasce d'età dei figli

Fascia età figli	Numero Figli
Nascituro	3
Fino a 1 anno	97
Da 1 a 3 anni	74
Oltre 3 anni	62
Totale complessivo	236



Dalla lettura del report riemerge una difficoltà di conciliazione che ricade proprio sulle donne, quando non c'è una rete familiare (nonni e altri parenti) che possano supportare i genitori nel lavoro di assistenza e cura dei piccoli, oppure dovuta al mancato accoglimento della richiesta di part time, segnale questo che le aziende spesso non vanno incontro ai bisogni dei genitori.

Il mancato accoglimento di richieste di diversa modulazione della prestazione lavorativa è una dolorosa conferma della ancora insufficiente sensibilità da parte dei datori di lavoro verso le esigenze di conciliazione tra il ruolo genitoriale e il proseguire dell'attività professionale.

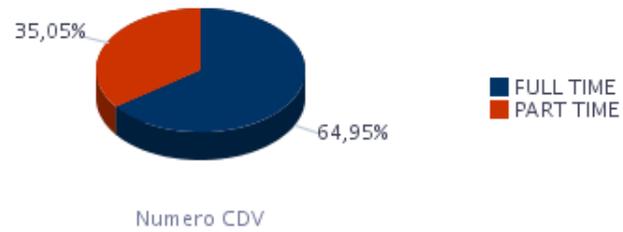
Settore produttivo dell'azienda e genere del lavoratore

Settore	Settore Dettaglio	Femmine	Maschi	Totale complessivo
AGRICOLTURA	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA		2	2
INDUSTRIA	ATTIVITA' MANIFATTURIERE	24	12	36
EDILIZIA	COSTRUZIONI	4	7	11
TERZIARIO	ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	13		13
	ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	1		1
	ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	20	5	25
	ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	1	1	2
	ATTIVITA' IMMOBILIARI	2	1	3
	ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	12	1	13
	COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	26	7	33
	FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	1	1	2
	ISTRUZIONE	2		2
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	10	5	15
	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	1		1
	SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	17	2	19
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	7	1	8
	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	3	2	5
N.D.	N.D.	77	23	100
Totale complessivo		221	70	291

Tipo orario del rapporto di lavoro e genere del lavoratore

Tipo Orario	Femmine	Maschi	Totale complessivo
FULL TIME	129	60	189
PART TIME	92	10	102
Totale complessivo	221	70	291

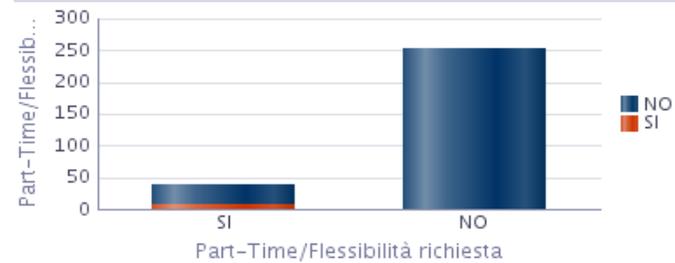
Tipo Orario



Part-Time e/o Flessibilità richiesta dal lavoratore e/o accettata dall'azienda

Part-Time/Flessibilità richiesta	Part-Time/Flessibilità accettata				Totale complessivo
	NO		SI		
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	
SI	28	1	8	1	38
NO	185	68			253
Totale complessivo	213	69	8	1	291

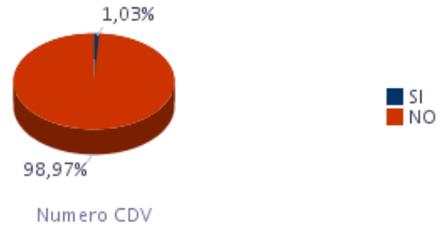
Part-Time/Flessibilità Richiesta e Accolta



Incentivi ricevuti e genere del lavoratore

Incentivi Ricevuti	Femmine	Maschi	Totale complessivo
SI	2	1	3
NO	219	69	288
Totale complessivo	221	70	291

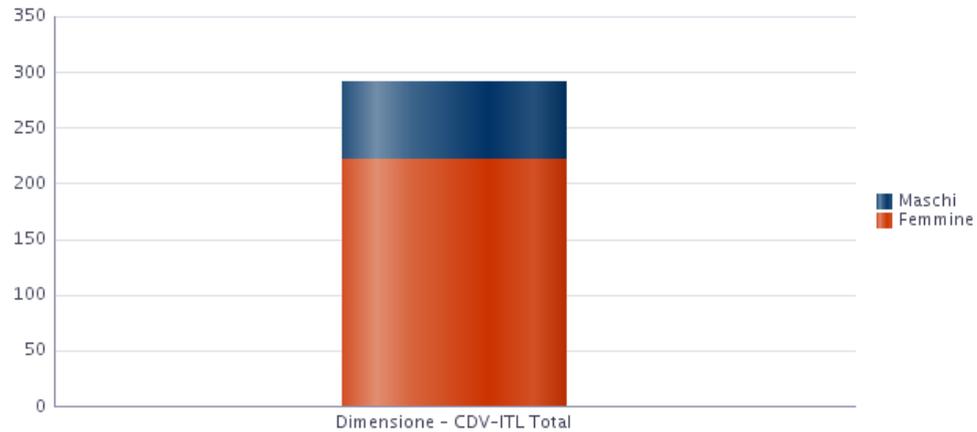
Incentivi Ricevuti



Totale CDV per Regione e Genere del Lavoratore

Gerarchia - CDV-ITL	Femmine	Maschi	Totale
Dimensione - CDV-ITL Total	221	70	291
IIL Venezia	221	70	291
Totale complessivo	221	70	291

Numero CDV per Regione e Genere del lavoratore



L'analisi dei dati sulle dimissioni in periodo tutelato in un anno vissuto in emergenza sanitaria ha probabilmente influito in misura maggiore sulle decisioni delle mamme di lasciare il lavoro, in quanto in maggior misura occupate nel settore dei servizi, commercio e domestico che spesso danno poca sicurezza e stabilità, pertanto, queste donne lavoratrici sono le prime vittime sacrificali, un fenomeno a cui il blocco dei licenziamenti non è riuscito a mettere freno.

Neanche lo smartworking in molte situazioni è stato un salvagente perché in molti casi si è sovrapposto al carico della cura della famiglia e della didattica a distanza, senza più poter avere la possibilità di una separazione degli spazi cura/lavoro.

Il tema dell'occupazione femminile e della disparità di genere per superare la crisi post covid è tornato in questi giorni all'onore della cronaca grazie alle notizie circolate circa l'approvazione della nuova manovra di bilancio da parte del Consiglio dei Ministri, questo ci rassicura solo in parte perché il tasso di occupazione femminile in Italia raggiunge solo il 49,5%, uno dei livelli più bassi d'Europa, una situazione di svantaggio su cui ha pesantemente influito la chiusura delle scuole e il confinamento domestico che ha messo in dura difficoltà tante lavoratrici mamme.

Le donne sono una risorsa che il mercato del lavoro difficilmente riconosce e valorizza, questo vuol dire che il Paese perde la possibilità di generare ricchezza in quanto le donne sono risorse essenziali per il nostro sistema sociale ed economico.

Abbiamo una occasione se nel piano economico del Recovery Fund troveremo misure e risorse a favore dell'occupazione femminile, tese a combattere le disparità di genere e implementare nuovi impianti di welfare, allora potremo guardare a un intervento inclusivo che riguarda le differenze di genere in grado di creare valore e innovazione per le aziende e per la società.

Si resta quindi in attesa di esprimere le opportune considerazioni appena sarà pronta la manovra della legge Finanziaria 2022.

Rimini, 27/9/2021

La Consigliera di Parità
Adriana Ventura