

## **DONNE E LAVORO AI TEMPI DEL COVID-19: VECCHI PROBLEMI TORNANO A GALLA (alla ricerca di nuove opportunità)**

**Marzo 2021**



**Focus 7 | 2021**



Report realizzato da Veneto Lavoro in collaborazione con la redazione di ClicLavoroVeneto.  
A cura di Letizia Bertazzon, Veneto Lavoro

*(Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili a fine febbraio 2021)*

VENETO LAVORO  
Via Ca' Marcello, 67b  
30172 - Venezia Mestre  
[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)  
[www.cliclavoroveneto.it](http://www.cliclavoroveneto.it)  
[info@cliclavoroveneto.it](mailto:info@cliclavoroveneto.it)

## 1. Introduzione

Fin dal suo avvio, i primi studi volti a indagare i possibili effetti dell'emergenza sanitaria nell'economia e nel mercato del lavoro hanno richiamato l'attenzione sulle "conseguenze disuguali" che la crisi avrebbe avuto con il prevedibile rafforzamento delle disuguaglianze e l'emergere di nuove forme di fragilità.

Le conseguenze maggiori si sarebbero riversate su alcune categorie di individui, in particolare quelli appartenenti ad alcuni gruppi più vulnerabili. Tra questi, per via di alcuni specifici elementi di fragilità, sono state ricomprese, fin da subito, le donne.

Era chiaro che la pandemia stava determinando ovunque un profondo *shock* ma, dal punto di vista del genere, le implicazioni per uomini e donne sarebbero state molto differenti. Come suggerivano le evidenze emergenti, l'impatto del Covid-19 sulla vita economica e produttiva si sarebbe riversato sulle donne in modo "sproporzionato" e differente dagli uomini.<sup>1</sup> Le proiezioni evidenziavano, infatti, il rischio di un prolungato calo dei redditi delle donne e della partecipazione alla forza lavoro, acuendo difficoltà e aumentando le situazioni di marginalità.<sup>2</sup>

L'emblematica espressione "donne su tutti i fronti" coniata dall'Ocse<sup>3</sup> analizzando l'impatto del Covid-19 nella prima ondata della pandemia richiamava l'attenzione proprio sui molteplici rischi per la componente femminile. In particolare venivano evidenziate le differenze con quanto successo con la crisi del 2008: una recessione che colpì soprattutto il settore industriale, interessando quasi esclusivamente gli uomini.<sup>4</sup> La recessione causata dalla pandemia si prospettava, invece, al femminile, "she-cession"<sup>5</sup>, per il molteplice coinvolgimento delle donne nella gestione dell'emergenza e l'elevato rischio di subire ripercussioni da più punti di vista.

In primo luogo, le donne risultavano maggiormente esposte al contagio in quanto particolarmente presenti nelle professioni sanitarie, nei servizi essenziali e nei lavori di cura. In secondo luogo, si trovavano ad essere "sovraesposte" perché i *lockdown* e le ripercussioni economiche della crisi hanno colpito più severamente il settore terziario, un settore caratterizzato da un'alta partecipazione femminile. Infine, le donne sono state interessate anche da un aggravio dei carichi di lavoro non retribuito in ambito domestico per via della chiusura dei servizi essenziali o la loro trasformazione a distanza.<sup>6</sup>

Tutte queste motivazioni hanno portato a lanciare l'allarme sui possibili effetti del Covid-19 e in particolare sul rischio che la situazione generata dalla pandemia potesse in qualche modo "invertire i limitati progressi raggiunti in materia di genere e diritti delle donne"<sup>7</sup>: ciò significa, tra le altre cose, un importante arretramento nei livelli occupazionali, un nuovo incremento del divario di genere e il deterioramento delle condizioni occupazionali.

<sup>1</sup> United Nations (2020), *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*, April 9th, [www.un.org](http://www.un.org)

<sup>2</sup> Saraceno C. (2021), *La dimensione sociale della crisi Covid in Italia*, Friedrich Ebert Stiftung in Italia, gennaio, [library.fes.de](http://library.fes.de)

<sup>3</sup> OECD (2020), "Women on all fronts during the COVID-19 crisis", in *Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

<sup>4</sup> E per certi versi avvantaggiando e stimolando la domanda di lavoro per le donne, grazie anche al parallelo sviluppo della domanda di lavoro nel settore terziario.

<sup>5</sup> Questo termine è stato coniato a partire dal pronome femminile inglese *she* e il termine che indica la recessione e, in modo emblematico, intende identificare una recessione con ripercussioni soprattutto al femminile.

<sup>6</sup> Carlini R. (2020), "Covid-19 e lavoro: l'impatto negativo sulle donne", IlBoLive Università di Padova, 21 novembre [ilbolive.unipd.it](http://ilbolive.unipd.it)

<sup>7</sup> Così commenta Antonio Guterres, Segretario generale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, alla pubblicazione del *policy brief* in merito agli effetti della pandemia sulle donne: "The COVID-19 pandemic affects everyone, everywhere. But it affects different groups of people differently, deepening existing inequalities. [...] the pandemic is having devastating social and economic consequences for women and girls. Covid-19 could reverse the limited progress that has been made on gender equality and women's rights." Guterres A. (2020), "Put women and girls at the centre of efforts to recover from Covid-19", Speaking, april 9th, [www.un.org](http://www.un.org)

Ad un anno dallo scoppio dell'emergenza sanitaria – erano i primi di marzo 2020 quando l'Italia ha dovuto fare i conti con la pandemia riducendo le attività economiche, chiudendo le scuole e mettendo in atto un *lockdown* rigidissimo protrattosi fino a tutto il mese di maggio – non possiamo ancora pienamente valutare gli effetti della crisi.

Ci troviamo ancora nell'impossibilità di capire fino in fondo la reale portata delle conseguenze dell'emergenza sanitaria nel mercato del lavoro. L'estrema incertezza che ancora contraddistingue questo periodo, unitamente al protrarsi delle previsioni normative che, in un certo senso, continuano a “vincolare” e “tenere bloccato” buona parte del sistema produttivo e del mercato del lavoro, rende difficile una precisa contabilizzazione. Ciò nonostante, il monitoraggio continuo dei flussi nel mercato del lavoro ha consentito di elaborare alcune prime stime permettendo di individuare i tratti essenziali di questa nuova “crisi” nel mercato del lavoro.

Esse ci consentono di avvalorare le previsioni mostrando, effettivamente, un impatto marcatamente selettivo della crisi in particolar modo da un punto di vista settoriale. Le ricadute dal punto di vista occupazionale sono state maggiori per alcune categorie di lavoratori, in particolar modo quelli concentrati negli ambiti lavorativi che hanno sofferto di più.

Le difficoltà maggiori – nonostante la riduzione dell'attività produttiva abbia interessato la maggior parte dei settori – si sono riversate soprattutto nei comparti penalizzati dai *lockdown* e dalla debolezza della domanda. Nel caso delle donne, la contrazione delle opportunità lavorative si è avuta soprattutto nelle attività del terziario più esposte agli effetti delle misure di contrasto alla pandemia, in particolare nel commercio o nei servizi turistici. Si tratta di settori nei quali la presenza delle donne è tradizionalmente elevata, pur contraddistinta da modalità lavorative spesso temporanee e non sempre qualitativamente elevate.

Per comprendere appieno le implicazioni della crisi, partiamo dunque dal ripercorrere i tratti salienti dell'inserimento occupazionale delle donne nel mercato del lavoro regionale.

## 2. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Diversi ordini di motivi<sup>8</sup> hanno incentivato nel corso degli anni la partecipazione femminile al mercato del lavoro, determinando anche in Veneto, come nel complessivo contesto nazionale, un progressivo incremento dei tassi di attività.

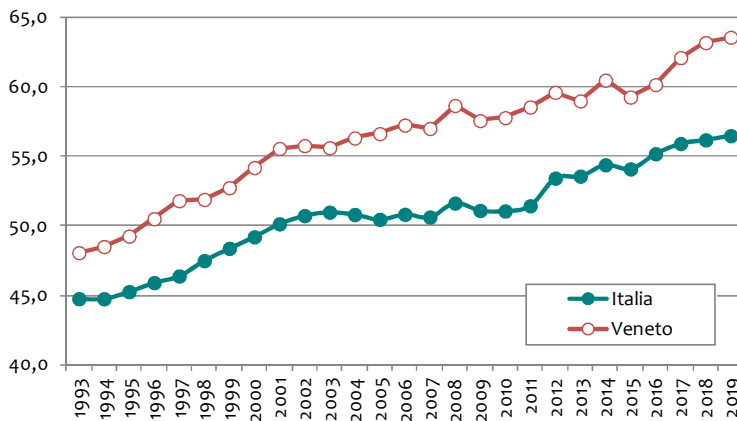
In Italia il tasso di attività, ancora inferiore al 50% nei primi anni duemila, è gradualmente salito fino ad arrivare al 56,5% nel 2019. In Veneto il livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che si contraddistingue per essere nettamente al di sopra della media nazionale, è cresciuto anche negli ultimi anni ad un ritmo particolarmente intenso (graf. 1).

Nel 2019 il tasso di attività registrato per la componente femminile ha raggiunto il valore massimo del 63,6%. In valori assoluti, parliamo di 932mila donne mediamente occupate in Veneto nel corso del 2019 e di 74mila in cerca di occupazione; il 44% dei circa 2,3milioni di “attivi” totali nel mercato del lavoro regionale.

Nonostante gli importanti incrementi registrati negli ultimi anni, in Italia e in Veneto il livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro rimane ancora molto contenuto se confrontato con quello degli altri stati europei.

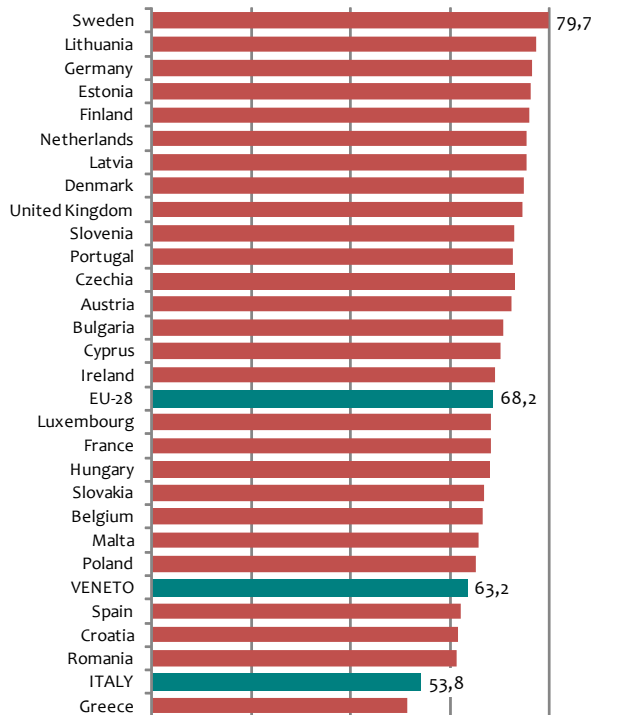
<sup>8</sup> Solo per citarne alcuni, il profondo cambio generazionale e culturale con crescenti livelli d'istruzione, una maggiore emancipazione delle donne, la crescita della domanda di lavoro nel comparto terziario, l'ingresso di un numero consistente di donne straniere nel lavoro domestico e di cura alla persona, l'allungamento delle carriere lavorative complice anche il progressivo posticipo dei pensionamenti, ecc.

**Graf. 1 – Italia e Veneto. Tasso di attività femminile (15-64 anni)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rfl

**Graf. 2 – Tassi di occupazione femminile (20-64 anni) nei paesi dell'Unione Europea (2019)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

In particolar modo, il tasso di occupazione delle donne italiane in età 20-64 anni è tra i più bassi dei paesi dell'Unione Europea (graf. 2).

I livelli occupazionali fissati negli obiettivi di Europa 2020<sup>9</sup> sono ancora molto lontani, in particolar modo per le donne e, alla scadenza del termine stabilito quasi dieci anni fa, l'Italia è ancora molto distante dal suo target posizionandosi tra gli ultimi paesi dell'Unione per livello di occupazione delle donne.

Anche il Veneto, pur collocandosi in una posizione migliore rispetto al totale nazionale, rimane al di sotto della media europea e molto distante dai livelli raggiunti in alcuni stati del nord Europa.

Il ruolo strategico che avrebbe dovuto avere il rafforzamento dell'occupazione femminile (anche per stimolare la crescita economica e contrastare il progressivo invecchiamento delle forze di lavoro) è rimasto in larga parte marginale e il divario di genere si mantiene ancora molto elevato.

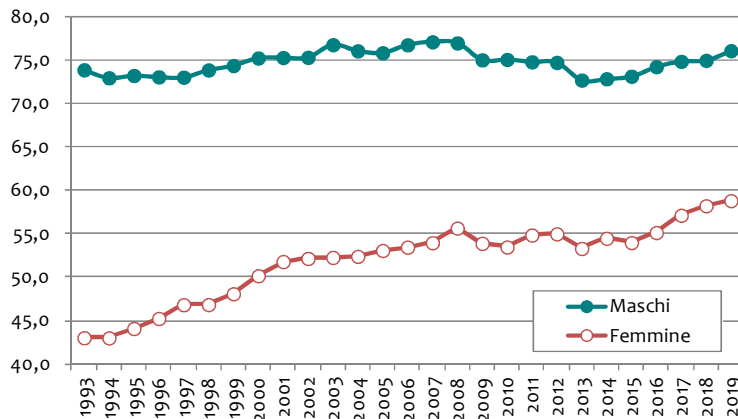
La crescita dei livelli di occupazione femminile è riuscita solo in parte ad attenuare il mercato differenziale di genere presente in Italia e anche nella nostra regione (graf. 3).

Nei primi anni '90 il gap tra i tassi di occupazione in Veneto superava i 30 punti percentuali: considerando la classe 15-64 anni, esso era pari al 74% per gli uomini e al 43% per le donne.

Nel 2019, quando in Veneto si è raggiunto il livello massimo del tasso di occupazione femminile (58,8%), il differenziale uomo-donna – pur ridotto – continuava ad essere elevato, ancora di poco inferiore ai 20 punti percentuali.

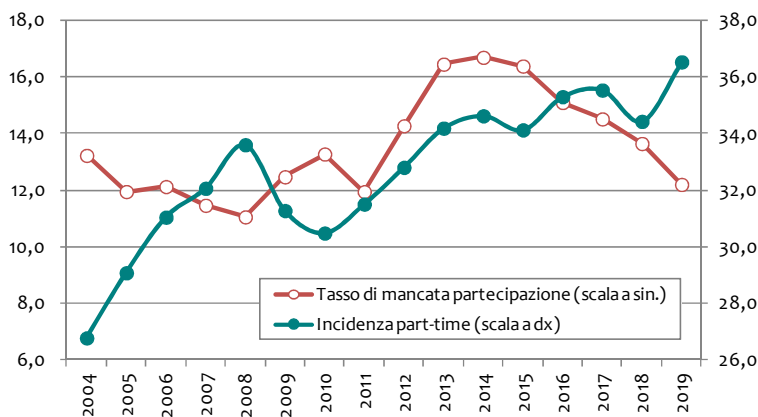
<sup>9</sup> Il primo obiettivo di Europa 2020 prevedeva il conseguimento di un tasso di occupazione del 75% della popolazione tra i 20 e i 64 anni. Questo target generale è stato successivamente tradotto dagli Stati in target nazionali, individuati in base alle rispettive situazioni economiche e sociali di partenza. L'obiettivo fissato per l'Italia era il raggiungimento del 67% di occupati entro il 2020.

**Graf. 3 – Veneto. Tasso di occupazione per genere (15-64 anni)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rfl

**Graf. 4 – Veneto. Tasso di mancata partecipazione delle donne (15-74 anni) e incidenza del part-time nell'occupazione femminile (15 anni e più)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rfl

Un ruolo fondamentale nel ridurre il divario occupazionale tra uomini e donne nel corso dell'ultimo decennio va sicuramente attribuito (anche) al processo di redistribuzione delle opportunità occupazionali – processo che la crisi del 2008 ha sicuramente contribuito ad alimentare<sup>10</sup> – dovuto alla progressiva, veloce, trasformazione (e terziarizzazione) del mercato del lavoro.

Sulla scia di questi cambiamenti, la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con conseguente riduzione dei livelli di inattività, si associa alla progressiva diffusione del part-time<sup>11</sup> (graf. 4).

In Veneto, nel 2019, circa 1/3 delle nuove assunzioni di donne nel lavoro dipendente è avvenuta con contratti part-time. Nel caso delle donne questa quota sale al 46% e raggiunge livelli ancora più elevati se si considera la sola componente straniera.

Pur rappresentando un'importante opportunità di conciliazione e di modulazione dei carichi lavorativi, il rischio di incorrere in situazioni di sottoccupazione<sup>12</sup> è tuttavia elevato.

L'incidenza del part-time involontario è risultata, infatti, in forte crescita e lo è soprattutto tra le donne (oltre il 60% dei part-time secondo le stime Istat a livello nazionale).

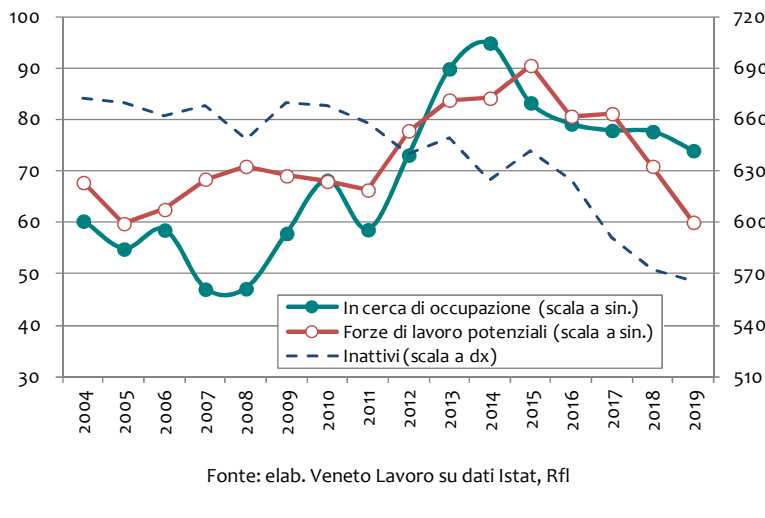
Se da un lato, dunque, il rafforzamento del part-time ha avuto un ruolo positivo nell'innalzare i livelli di occupazione delle donne, la sua diffusione rappresenta in molti casi una scelta dettata dalla natura delle opportunità di lavoro offerte (non da ultimo per via delle strategie delle imprese alla ricerca di crescente flessibilità) e si configura come una via obbligata in mancanza di valide alternative che consentano un'agevole organizzazione del lavoro e l'adozione di strategie di conciliazione vita-lavoro.

<sup>10</sup> Soprattutto nei primi anni della "Grande crisi" avviatasi nel 2008 si è osservato l'effetto lavoratore "aggiuntivo" determinato in particolar modo dall'aumento delle donne passate dalla condizione di inattività all'universo delle forze lavoro per far fronte, in via sussidiaria, al venire meno di risorse per il nucleo familiare, ma anche in virtù delle nuove trasformazioni socio-demografiche che hanno avviato un processo di destrutturazione dei nuclei familiari tradizionali sempre più importante "costringendo" le donne alla partecipazione attiva al mercato del lavoro.

<sup>11</sup> Per una disanima sull'evoluzione della diffusione del part-time in regione si veda Bertazzon L. (2017), "Sulle dinamiche del lavoro part-time: evidenze statistiche e questioni aperte", in *i Tartufi* n.46, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

<sup>12</sup> Situazioni nelle quali la persona occupata a tempo parziale si dichiara disposta a lavorare un numero maggiore di ore e, in un certo senso, è stata obbligata ad accettare un lavoro part-time in mancanza di alternative.

**Graf. 5 – Veneto, donne. In cerca di occupazione (15 anni e più), forze di lavoro potenziali (15-74 anni) e inattive (15-64 anni)**  
(valori in migliaia)



L'elevata presenza delle donne tra le persone in cerca di occupazione, ma anche l'elevata numerosità di quante potrebbero far parte delle forze di lavoro (graf. 5), sono sicuramente due importanti indicatori delle difficoltà che ancora oggi limitano l'effettivo inserimento delle donne nel mercato del lavoro.

L'incremento dell'occupazione femminile nel corso degli ultimi anni ha sicuramente determinato un'importante erosione dei livelli di inattività. Essi rimangono tuttavia elevati, ben al di sopra di quelli rilevati per gli uomini, in particolar modo con riferimento al numero delle persone potenzialmente "attivabili" nel mercato del lavoro.<sup>13</sup>

Ad alimentare questo sotto-insieme del più ampio universo dell'inattività, nel caso delle donne è soprattutto la diffusione di situazioni di abbandono temporaneo del mercato del lavoro dovute ai carichi familiari e alla mancanza di adeguate possibilità di sostegno e/o conciliazione. Non a caso, come testimoniano le statistiche<sup>14</sup>, i livelli di partecipazione al mercato del lavoro sono infatti molto più contenuti per le donne con figli. Non di rado, la fuoriuscita temporanea dal mercato del lavoro e la durata a volte prolungata dell'assenza, determinano difficoltà crescenti nel rientrare ed alimentano diffuse condizioni di scoraggiamento.

### 3. L'impatto dell'emergenza sanitaria nel mercato del lavoro

#### 3.1 Le tendenze generali

A partire dalla dichiarazione dello stato di emergenza del 31 gennaio 2020, i provvedimenti normativi che si sono succeduti nel corso dell'anno per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 hanno fortemente alterato l'ordinaria dinamica del mercato del lavoro.

Al fine di fronteggiare l'emergenza e le sue ricadute per l'occupazione sono stati varati diversi interventi normativi e introdotte molteplici misure. Per salvaguardare l'occupazione e tutelare i lavoratori sono stati introdotti, in particolar modo, alcuni interventi volti a favorire (laddove possibile) lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile<sup>15</sup>; sono stati previsti strumenti di sostegno al reddito in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro; sono state introdotte severe limitazioni alle possibilità di licenziamento da parte delle imprese.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Si fa riferimento alle cd. "forze di lavoro potenziali". Rientrano in questa categoria gli individui che non cercano attivamente un lavoro, ma sono disponibili a lavorare; le persone che cercano lavoro ma non sono subito disponibili.

<sup>14</sup> Sabbadini L.L. (2020), Audizione alla XI Commissione Lavoro pubblico e privato Camera dei deputati in merito alle Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro, 26 febbraio, [www.istat.it](http://www.istat.it)

<sup>15</sup> L'emergenza sanitaria ha prodotto anche un mutamento repentino e radicale della modalità di erogazione della prestazione lavorativa che è stata resa, laddove possibile, da remoto (lavoro agile, telelavoro, altre modalità). Il lavoro da casa, che nel 2019 coinvolgeva meno del 5% del totale degli occupati, nel secondo trimestre 2020 ha interessato il 19,4% dei lavoratori, per un totale di oltre 4milioni di occupati. Istat et al. (2021), *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, [www.istat.it](http://www.istat.it)

<sup>16</sup> Per una rassegna dettagliata degli interventi si veda Camera dei Deputati, Servizio Studi (2021), *Gli interventi in materia di lavoro per fronteggiare l'emergenza da Covid-19*, 18 febbraio, [www.camera.it](http://www.camera.it)



L'andamento del mercato del lavoro nel 2020 risulta fortemente influenzato dai provvedimenti di parziale chiusura delle attività produttive, dalle misure di limitazione dei comportamenti sociali e dalle politiche realizzate a sostegno dell'occupazione e questo rende difficile la comparazione della dinamica occupazionale con i periodi precedenti.<sup>17</sup>

Siamo alle prese con una fase congiunturale decisamente straordinaria nella quale è risultato fondamentale il ruolo dei provvedimenti di sostegno dell'occupazione e, grazie alla presenza di un'ampia gamma di ammortizzatori sociali, gli effetti sul mercato del lavoro si sono registrati più sulle ore lavorate, che non sui livelli di occupazione.<sup>18</sup>

Ciò nonostante, le ripercussioni per i lavoratori sono evidenti, soprattutto in termini di diminuzione della domanda, ancorché non del tutto quantificabili.

### 3.2 Gli effetti sui livelli di partecipazione

Alla diminuzione dei livelli di occupazione registrata nella parte centrale dell'anno non è corrisposto uno speculare incremento della disoccupazione ma si è invece assistito a un veloce aumento dell'inattività. Le difficoltà legate all'emergenza sanitaria, in particolare le restrizioni dovute ai periodi di *lockdown*, e la sostanziale stasi del mercato del lavoro hanno ridotto la propensione alla ricerca di lavoro e la disponibilità a lavorare.<sup>19</sup> Così nel contesto nazionale, ma anche in Veneto.

Un'indicazione in questo senso ci viene fornita dall'andamento trimestrale dei principali indicatori del mercato del lavoro. Nel secondo e nel terzo trimestre del 2020 (ad oggi non è ancora disponibile l'informazione per il quarto trimestre) si assiste ad un veloce calo del tasso di occupazione. In chiave tendenziale, la riduzione rispetto agli stessi trimestri del 2019 è di circa due punti percentuali. Il tasso di inattività subisce una forte accelerazione nel secondo trimestre e in Veneto, per la popolazione 15-64 anni, arriva a sfiorare il 31%. Nel corso del terzo trimestre, complice la riduzione delle limitazioni imposte e il riavvio delle attività economiche, il livello di mancata partecipazione torna a diminuire e si accompagna a un contestuale incremento delle persone alla ricerca attiva di lavoro.

Le tendenze mediamente osservate in regione nascondono tuttavia importanti differenze se osservate sulla base del genere (graff. 6-9).

Per le donne i livelli di occupazione subiscono una contrazione molto più marcata che nel caso degli uomini: una contrazione già presente fin dal primo trimestre del 2020 (quando nel mercato del lavoro regionale erano già evidenti alcuni segnali di rallentamento dell'attività economica e della crescita occupazionale) e che si protrae a tutto il terzo trimestre.

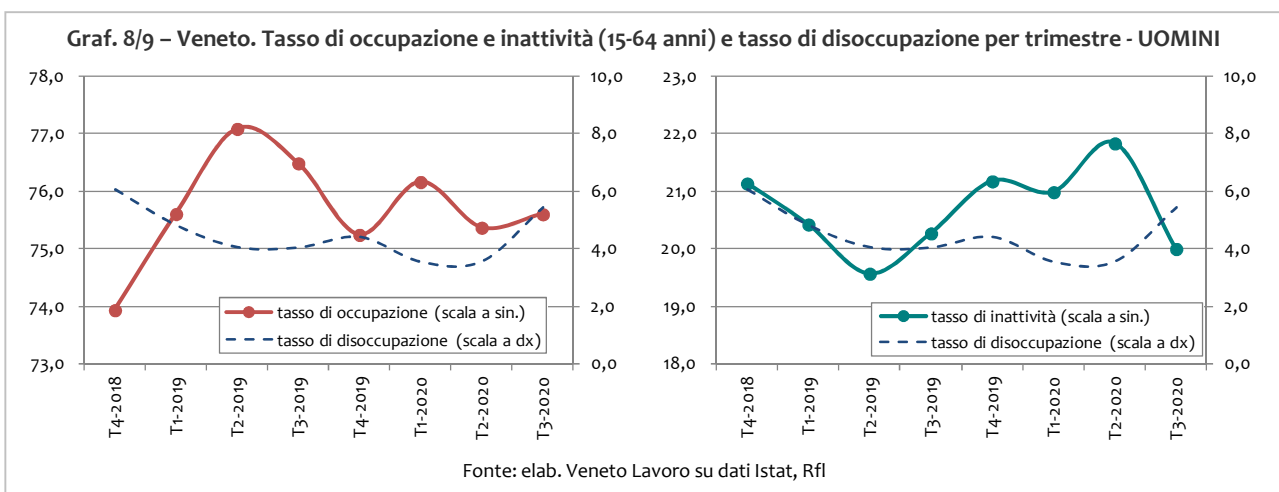
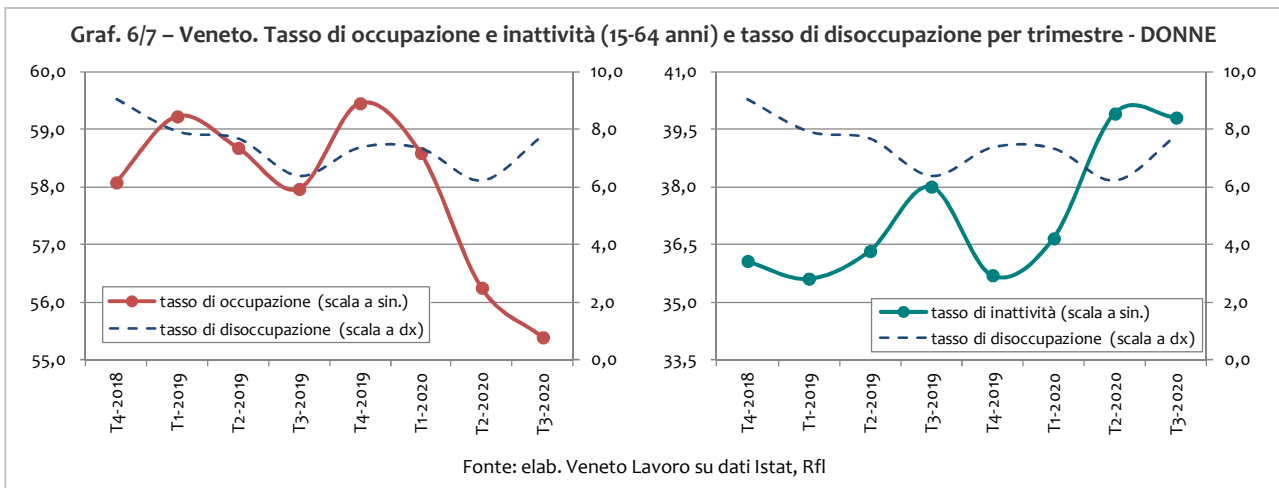
Sia per gli uomini che per le donne il secondo trimestre dell'anno ha rappresentato un momento di forte crescita dei livelli di inattività. Nel caso delle donne, per le quali è più rilevante l'effetto scoraggiamento e sono più forti le ripercussioni dovute all'aggravio dei carichi familiari per via della chiusura dei servizi, si sono nuovamente toccati livelli attorno al 40%. L'incremento osservato per gli uomini e culminato nel secondo trimestre del 2020 con un valore attorno al 22% è andato, invece, ridimensionandosi nella seconda parte dell'anno.

<sup>17</sup> Come sottolineato dalle pubblicazioni periodiche per il monitoraggio delle dinamiche occupazionali. Cfr. i vari numeri de "La bussola" in [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

<sup>18</sup> Istat et al. (2021), Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata, [www.istat.it](http://www.istat.it); Istat (2020), *Le prospettive per l'economia italiana nel 2020-2021, in Previsioni*, 3 dicembre, [www.istat.it](http://www.istat.it)

<sup>19</sup> All'incremento dell'inattività può aver contribuito anche la riduzione delle opportunità di lavoro irregolari, spesso frequenti nei settori più colpiti dall'emergenza sanitaria. Secondo i dati di contabilità nazionale, nel 2018 gli occupati irregolari in Veneto erano stimati in circa 207mila. Di questi 164mila nel settore dei servizi, ambito nel quale il tasso di irregolarità rilevato è di poco inferiore all'11%.





Il calo dei livelli di occupazione registrato nel secondo e nel terzo trimestre del 2020 è in larga parte riconducibile alla flessione del lavoro autonomo<sup>20</sup> sia per gli uomini che per le donne. Per quanto riguarda il lavoro dipendente, la flessione registrata è particolarmente marcata nel caso della componente femminile ed interessa – come naturale aspettarsi – soprattutto i rapporti di lavoro a termine o saltuari, come nel caso dell’intermittente.

### 3.2 L’evoluzione della domanda di lavoro dipendente

Nei primi mesi del 2020, l’emergenza sanitaria si innesta in una situazione di rallentamento della congiuntura economica con importanti ricadute anche nel mercato del lavoro.<sup>21</sup> Infatti, già nella seconda parte del 2019 la dinamica delle posizioni di lavoro mostrava incrementi inferiori rispetto allo stesso periodo degli anni precedenti con un’evidente flessione del ritmo di crescita.

<sup>20</sup> Rientrano nella definizione Istat di lavoratori indipendenti tutti coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio, coadiuvanti nell’azienda di un familiare (se prestano lavoro nell’impresa senza il corrispettivo di una retribuzione), soci di cooperativa non dipendenti e collaboratori.

<sup>21</sup> Quando a marzo 2020 l’Italia ha dovuto fare i conti con la pandemia da Covid-19 non aveva ancora recuperato, sul piano economico e del mercato del lavoro, le perdite provocate dalla crisi finanziaria del 2008. Anche in Veneto, nonostante il pieno recupero delle posizioni di lavoro perse, per quanto riguarda le ore di lavoro ancora non erano stati raggiunti i livelli occupazionali pre-crisi.

Anche per quanto riguarda la domanda di lavoro dipendente espressa dal sistema produttivo regionale, il 2020 si presenta come un anno del tutto anomalo nel quale le misure adottate per il contenimento della pandemia hanno di fatto ingessato diversi settori occupazionali e ridotto l'attività economica di molti altri.

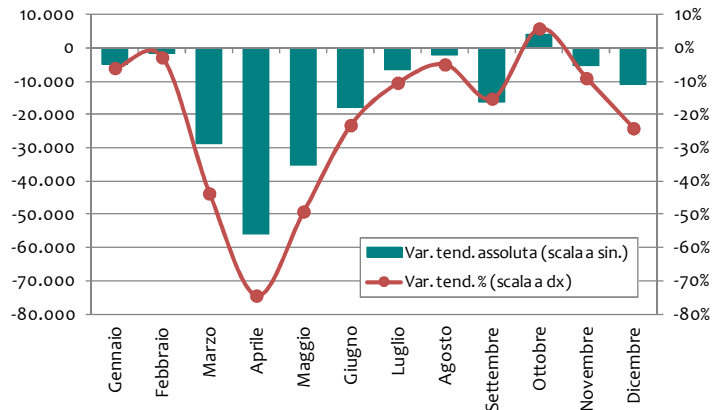
Dal punto di vista occupazionale, tutto questo si è tradotto soprattutto in una riduzione della domanda di lavoro, in particolar modo quello temporaneo, spesso stagionale, ed ha sostanzialmente precluso ad alcune categorie di lavoratori le possibilità di accesso o reingresso nel mercato del lavoro.

Come già osservato, per avere reale contezza delle effettive ripercussioni dell'emergenza sanitaria nel mercato del lavoro dipendente è necessario attendere il venir meno delle eccezionali misure a tutela dell'occupazione. Al momento è possibile avere delle indicazioni in merito all'evoluzione della domanda di lavoro nel corso del 2020 avendo come riferimento le dinamiche occupazionali registrate nel corso degli anni precedenti.

La variazione nel numero delle nuove assunzioni osservata con cadenza mensile, ci permette di cogliere l'evoluzione temporale della crisi nel mercato del lavoro.

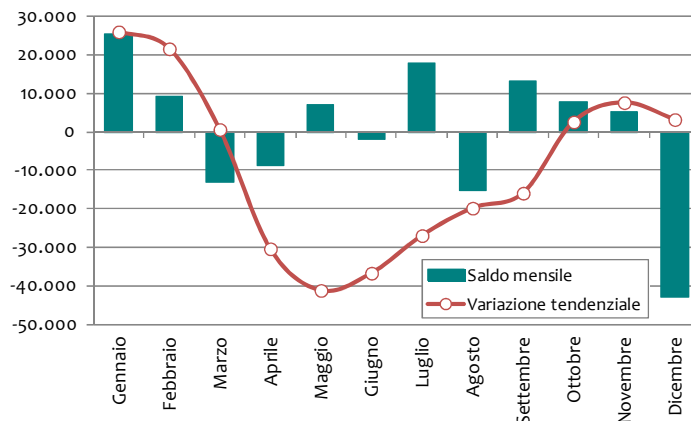
Nel raffronto con il 2019 (graf. 10), il volume complessivo delle assunzioni effettuate nel corso del 2020 ha registrato una contrazione media del 21%. Essa è stata particolarmente rilevante nei mesi del primo *lockdown*<sup>22</sup> con il picco massimo nel mese di aprile dove la riduzione della domanda di lavoro è stata superiore al 70%.

**Graf. 10 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente\* nel 2020**  
Variazioni tendenziali a 12 mesi



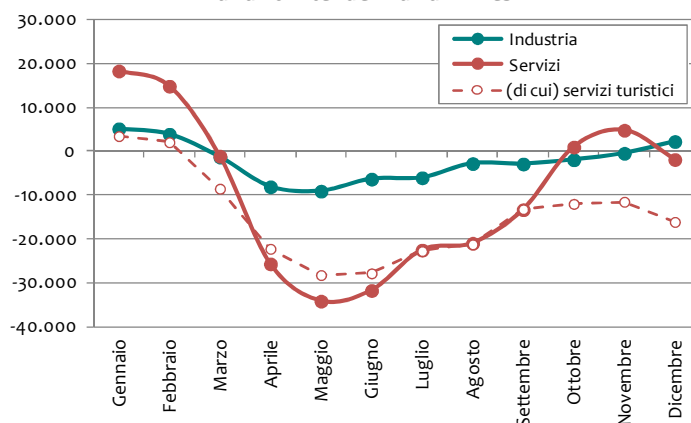
\* tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2021)

**Graf. 11 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\* nel 2020**  
Saldi mensili e variazioni tendenziali a 12 mesi



\* tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2021)

**Graf. 12 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\* per settore nel 2020**  
Variazioni tendenziali a 12 mesi



\* tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2021)

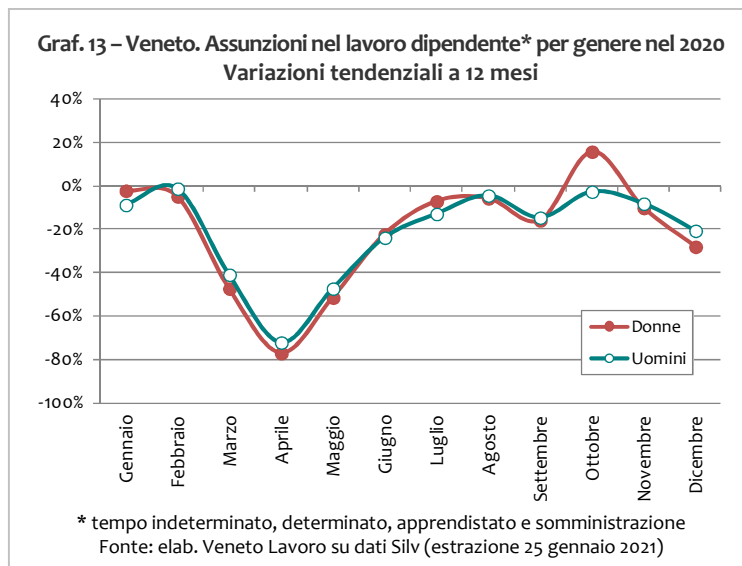
<sup>22</sup> La prima fase di *lockdown* è stata avviata il 24 febbraio e si è conclusa il 3 maggio; la seconda fase, con alcune limitate riaperture, va dal 4 maggio al 2 giugno. Complessivamente la prima ondata della pandemia ha comportato 100 giorni di *lockdown* in tutto il contesto nazionale.

Le ricadute in termini di posti di lavoro persi e/o “non attivati” sono evidenti nelle variazioni mensili delle posizioni di lavoro. Tra mancate assunzioni e mancati rinnovi di contratti a termine, nel mese di maggio si sono registrate circa 40mila posizioni di lavoro dipendente in meno rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente (graf. 11). La quasi totalità delle posizioni di lavoro perse è attribuibile al terziario; poco meno di 30mila al solo comparto turistico (graf. 12).

Nei mesi estivi e nella seconda parte dell’anno, con l’allentamento delle misure restrittive, si è registrato un parziale recupero delle posizioni di lavoro perse nei primi mesi dell’anno. Alla fine del terzo trimestre, le posizioni di lavoro mancanti erano, tuttavia, ancora 16mila.

Nella parte finale dell’anno, nonostante le nuove restrizioni adottate a livello regionale per far fronte alla seconda ondata pandemica – complice il prolungamento del blocco dei licenziamenti e la contestuale estensione della cassa integrazione a buona parte della platea di lavoratori dipendenti – si è registrato il sostanziale recupero delle posizioni di lavoro perse tornando ai livelli di fine 2019. Si assiste tuttavia a un marcato rallentamento (uno stop) del trend di crescita osservato negli anni precedenti.

Come già sottolineato, il settore di impiego rappresenta la principale determinante nel definire l’impatto della crisi nel mercato del lavoro. A subire in maniera più marcata le ricadute sono stati i lavoratori inseriti negli ambiti maggiormente interessati dal blocco o dalle limitazioni dell’attività produttiva.

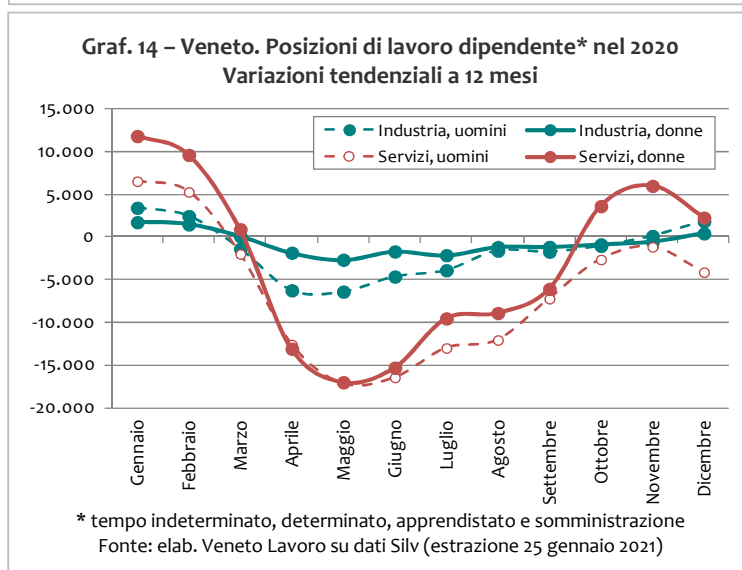


La forte caduta delle assunzioni e delle posizioni di lavoro dipendente nel terziario e in particolar modo nel comparto turistico ha interessato in maniera rilevante sia gli uomini che le donne (graf. 13 e 14).

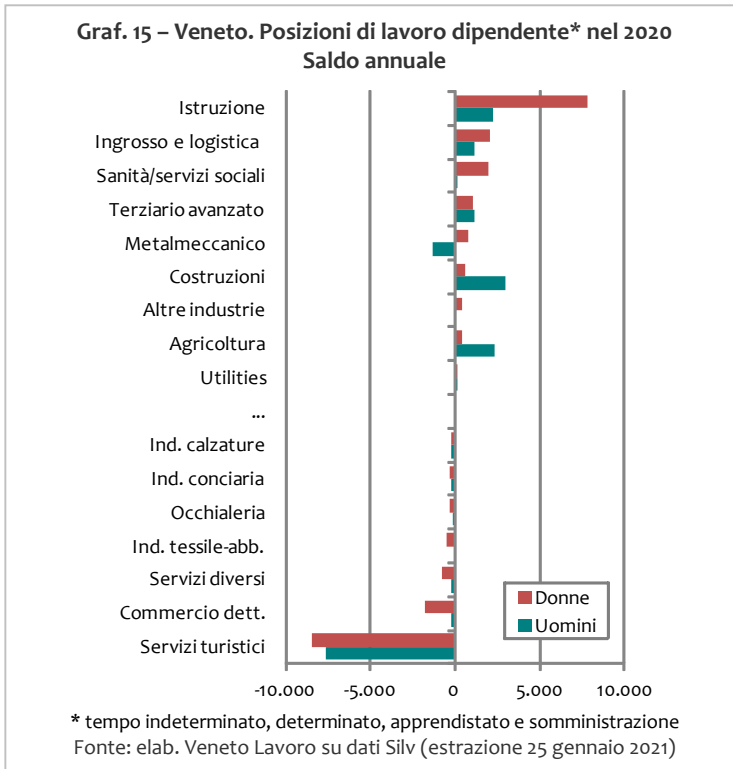
Nel mese di aprile quando è stato registrato il picco negativo, il calo delle assunzioni è stato leggermente più marcato per le donne (-77% contro -72%). A maggio, la contrazione delle posizioni di lavoro nei servizi ha interessato in maniera analoga uomini e donne. L’impatto, in termini relativi, è stato chiaramente più elevato nel caso delle donne.

Su base annua, grazie al recupero degli ultimi mesi dell’anno e grazie alla ripresa delle assunzioni in alcuni ambiti occupazionali, il bilancio complessivo del lavoro dipendente nel settore dei servizi – ancorché fortemente ridimensionato – è tornato ad essere positivo nel caso delle donne, mentre rimane ancora leggermente al di sotto dei livelli del 2019 nel caso degli uomini.

Un ruolo rilevante nel rilanciare la domanda di lavoro al femminile è stato svolto (in maniera più intensa che nell’anno precedente) dal settore dell’istruzione; settore al quale è associata un’importante dinamica stagionale legata ai periodi di inizio e fine anno scolastico.



Nel mercato del lavoro regionale, sono tuttavia visibili segnali importanti di rafforzamento dell'occupazione femminile anche in altri settori. Osservando la variazione annuale delle posizioni di lavoro (graf. 15) si possono osservare – nonostante il generale rallentamento del mercato del lavoro – segnali di crescita nei settori dell'ingrosso e della logistica, sanità e servizi sociali, nel terziario avanzato e (qui in controtendenza rispetto agli uomini) nel metalmeccanico.



Particolarmente negativo si conferma il bilancio 2020 nel comparto turistico, nel commercio ma anche in alcuni comparti del manifatturiero locale particolarmente interessati dalla contrazione dell'attività economica a seguito della riduzione della domanda (tessile, occhialeria, conca e calzature).

Nell'insieme, pur rimanendo complicato un bilancio di quanto accaduto nel mercato del lavoro dipendente, le informazioni disponibili ci forniscono alcune prime indicazioni in merito alle ripercussioni dell'emergenza sanitaria e dei provvedimenti attivati per contrastarla nel mercato del lavoro regionale.

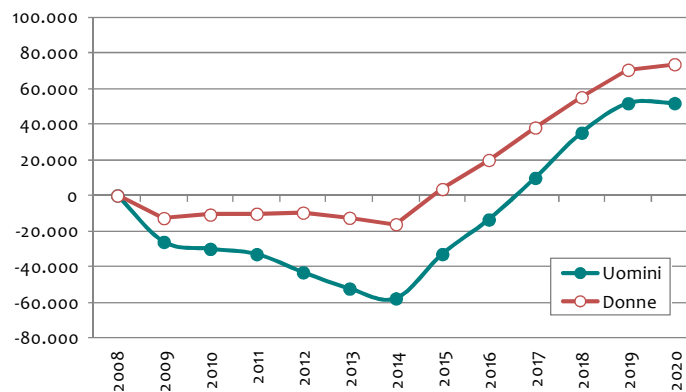
Nello specifico, con particolare attenzione all'evoluzione della domanda di lavoro femminile, ci mostrano come in alcuni periodi dell'anno siano risultate piuttosto pesanti per le donne.

Il recupero registrato nella seconda parte dell'anno trainato dal settore dell'istruzione cela di fatto pesanti perdite occupazionali in alcuni comparti sia dell'industria che del terziario. Anche per le donne, le nuove opportunità di lavoro sono arrivate soprattutto dai settori rafforzatisi proprio "grazie" all'emergenza e a quelli facilmente ri-organizzabili (almeno in parte) con le attività da remoto.

**BOX 1 - La dinamica del lavoro dipendente nell'ultimo decennio**

Per capire meglio l'evoluzione della domanda di lavoro dipendente è necessario ripercorrere le dinamiche occupazionali dal 2008 ad oggi. La "Grande Crisi" – crisi che dalla seconda metà di quell'anno ha visto protrarsi i suoi effetti per buona parte del 2014 – ha marcatamente intaccato i livelli occupazionali nell'intero territorio regionale. Complessivamente, nel lavoro dipendente si è registrata una perdita di circa 70mila posti di lavoro. Poiché la crisi ha interessato soprattutto il settore industriale e le attività terziarie ad esso collegate, le ricadute sono state maggiori per gli uomini. Per le donne, complice anche il processo di trasformazione del mercato del lavoro e la riallocazione della domanda di lavoro, le ricadute sono state più contenute (graf. B1). Nel 2015, prima che per gli uomini, nel caso delle donne si è potuto osservare il completo recupero delle posizioni lavorative perse (tornando dunque ai livelli pre-crisi) e si è avviata una nuova fase di espansione occupazionale, grazie alla congiuntura favorevole, alle innovazioni normative e le agevolazioni contributive per i nuovi rapporti a tempo indeterminato. Ciò nonostante, al recupero dei posti di lavoro e alla successiva crescita occupazionale non è corrisposta una completa ripresa delle ore di lavoro che, soprattutto a causa della forte espansione del part-time, sono rimaste al di sotto dei livelli pre-crisi.

**Graf. B1 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\* per genere**  
**Variazioni cumulate, dicembre 2008 = 0**

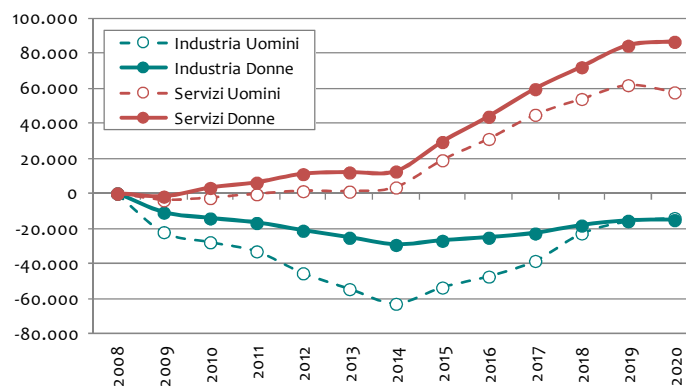


\* tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione  
 Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV/Co

Sullo sfondo di queste tendenze si collocano alcune precise dinamiche settoriali che hanno contraddistinto l'evoluzione del mercato del lavoro nel corso dell'ultimo decennio e hanno, almeno in parte, contribuito ad alimentare la crescita dell'occupazione femminile. I flussi registrati nel lavoro dipendente in base ai principali ambiti occupazionali ci permettono di osservare una marcata tendenza alla "ricomposizione" settoriale sia nel periodo della crisi, sia durante la successiva fase di crescita (graf. B2). Il processo di "terziarizzazione" del mercato del lavoro, in atto già da tempo, ha subito una forte accelerazione.

A partire dalla seconda metà del 2008, è stata registrata una significativa contrazione dei posti di lavoro e delle nuove opportunità lavorative nel settore industriale. Se da un lato, la "Grande Crisi" ha colpito soprattutto questo comparto provocando un numero elevato di espulsioni, dall'altro la diminuzione osservata è il risultato di un processo di riorganizzazione del tessuto produttivo locale alle prese con importanti trasformazioni, soprattutto dal punto di vista tecnologico.

**Graf. B2 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\* per genere e settore**  
**Variazioni cumulate, dicembre 2008 = 0**



\* tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione  
 Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV/Co

Sul versante opposto, nel settore terziario è cresciuta senza precedenti l'occupazione e si sono intensificate le opportunità di lavoro tanto per gli uomini quanto per le donne. Lo sviluppo di alcuni ambiti occupazionali, spesso collegato al mutamento degli stili di vita delle persone e veicolato da una domanda di servizi sempre più importante, ha interessato un crescente numero di lavoratori. In molti casi questo rafforzamento ha agevolato e sostenuto il processo di ricollocazione dei lavoratori fuoriusciti dall'industria; in altri ha offerto nuove ed inedite possibilità di lavoro sostenendo la partecipazione di alcune categorie di persone, non da ultimo le donne.

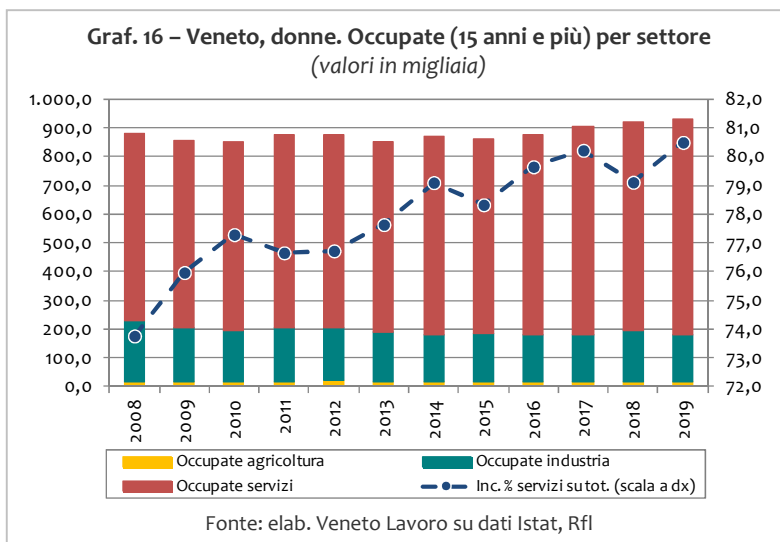
#### 4. Le donne più colpite? Sicuramente penalizzate dalle caratteristiche del loro lavoro

Anche nelle ultime settimane, sulla scia degli esiti di alcune importanti analisi e rilevazioni<sup>23</sup>, nel dibattito pubblico italiano è stata data particolare rilevanza al fatto che a pagare il prezzo più alto della pandemia siano state soprattutto due categorie: giovani e donne. In particolar modo, l’impatto selettivo della crisi nel mercato del lavoro sembra aver agito penalizzando in maniera marcata le donne, poiché impegnate in attività più “precarie”, soprattutto nei servizi, ma anche perché interessate da un maggior carico di lavoro familiare, con conseguente maggiore difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro al termine di periodi, più o meno lunghi, di sospensione.

Di sicuro l’esito della recessione nel mercato del lavoro innescata dalle misure di contenimento della pandemia ha avuto un impatto specifico sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.<sup>24</sup> Come già osservato, la perdita del lavoro e la mancanza di nuove opportunità si sono tradotte in un incremento delle situazioni di scoraggiamento e una ripresa dei livelli di inattività. Tutto ciò alimentando la disparità uomo-donna: disparità che “la crisi pandemica ha esacerbato, ma non ha certo creato”.<sup>25</sup>

Il fatto che le donne siano state tra le categorie maggiormente interessate dalle ripercussioni dell’emergenza sanitaria nel mercato del lavoro non può che richiamare l’attenzione sulle caratteristiche del loro inserimento occupazionale.

Nonostante la crescita dei livelli di partecipazione nel corso degli ultimi anni, le opportunità di occupazione per le donne continuano ad essere ancora fortemente connotate determinando una concentrazione in pochi settori o comparti economici (soprattutto in alcuni ambiti del terziario, in particolare nei servizi alla persona) e in un numero limitato di professioni. Anche per quanto riguarda il Veneto, dove persiste un’importante vocazione manifatturiera, la presenza delle donne nei comparti industriali è oggi (differentemente dal passato) particolarmente ridotta e limitata a pochi, specifici, ambiti occupazionali (graf. 16).



Ancora oggi e anche in Veneto le occupazioni a più elevata presenza femminile richiamano i tradizionali ruoli di cura affidati alle donne. Il persistere di stereotipi legati al ruolo della donna nella società e la presenza di molte rigidità organizzative<sup>26</sup> fanno sì che la parte più consistente dell’occupazione femminile si concentri nelle attività impiegate e nei servizi alla persona. Molto spesso in ruoli che si prestano maggiormente alla “flessibilizzazione” dei tempi di lavoro offrendo opportunità di conciliazione altrimenti difficili da trovare.

<sup>23</sup> Su tutti Censis e Cnel nel loro rapporto annuale. Censis (2020), 54° Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese, [www.censis.it](http://www.censis.it) e Cnel (2021), XXII Rapporto sul Mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, [www.cnel.it](http://www.cnel.it)

<sup>24</sup> Bettio F., Villa P. (2020), “Gli effetti del Covid sull’occupazione femminile”, in *Genere*, 4 giugno, [www.ingenere.it](http://www.ingenere.it)

<sup>25</sup> Bettio F. (2021), “La parità spiegata al nuovo governo”, in *Genere*, 18 febbraio, [www.ingenere.it](http://www.ingenere.it)

<sup>26</sup> A questo contribuisce sicuramente la natura della struttura produttiva locale, contraddistinta da imprese molto piccole.



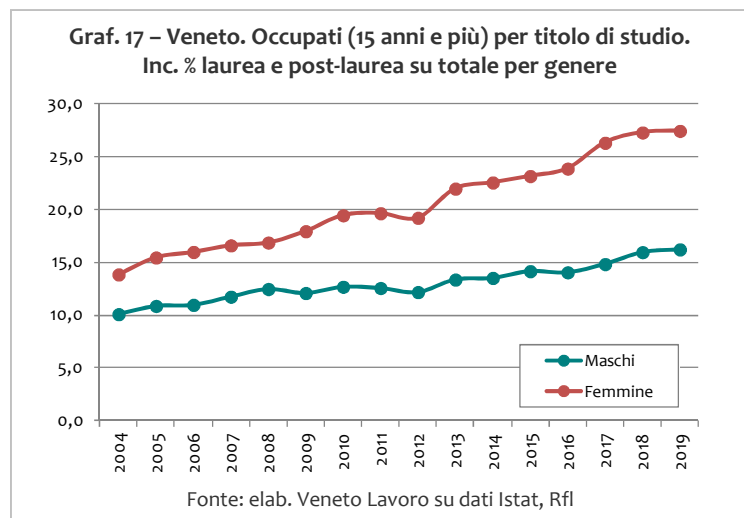
Il lavoro temporaneo, alcune forme di parasubordinazione, il part-time (anche involontario) hanno in molti casi offerto alle donne la possibilità di rimanere nel mercato del lavoro consentendo flessibilità e possibilità di conciliazione. Il risultato è che, più spesso che per gli uomini, i percorsi lavorativi delle donne risultano contraddistinti da interruzioni e da una sovraesposizione nei rapporti di lavoro a termine.

La discontinuità dei percorsi lavorativi, spesso contraddistinta da abbandoni anche prolungati e che pregiudicano le possibilità di successivo reinserimento nel mercato del lavoro, espone sicuramente le donne a una maggior vulnerabilità (minor accesso alle tutele) e pregiudica le carriere professionali, in particolar modo con riferimento alle possibilità di crescita.

Il tema della “segregazione verticale”, ovvero della diffusa difficoltà delle donne a raggiungere posizioni apicali per qualificazione e retribuzione<sup>27</sup>, ha (non a caso) molto a che vedere anche con le stesse caratteristiche occupazionali.

Nonostante l’innalzamento dei livelli di istruzione e la presenza nel mercato del lavoro di molte più donne giovani ed istruite (graf. 17) rimane elevata la difficoltà di inserirsi nel mercato del lavoro locale occupando posizioni coerenti con il profilo professionale posseduto.

Un problema questo, che interessa soprattutto le giovani generazioni, più istruite e con prospettive di crescita e valorizzazione professionale mutate rispetto al passato<sup>28</sup>, e che si potrebbe in parte spiegare con la peculiare specializzazione delle imprese italiane nei settori di attività tradizionali e con il ruolo pre-



dominante delle piccole imprese poco innovative, presso le quali la domanda di lavoratori con un livello di istruzione elevato è generalmente più debole.<sup>29</sup> Questo inevitabilmente si riflette nelle opportunità di accesso, in particolar modo per le donne, alle posizioni apicali trovandosi, in un contesto di ridotte opportunità, a competere in modo spesso impari con gli uomini.

Le analisi – declinate per genere – sui livelli di istruzione raggiunti e la successiva transizione scuola-lavoro ben rappresentano lo scarso utilizzo del capitale umano in Italia in particolare nel caso della componente femminile. Per le giovani donne, con livelli di istruzione più elevati rispetto ai loro pari uomini, si registrano grandi differenziali, a loro sfavore, nei tassi di occupazione all’uscita dagli studi.<sup>30</sup>

<sup>27</sup> La misura più diffusa della disparità salariale è il differenziale salariale orario (*gender pay gap*) basato sulla differenza tra quanto guadagna un dipendente ‘medio’ per ora lavorata e quanto guadagna una dipendente ‘media’. Nel 2018 una donna guadagnava il 14,8% in meno di un uomo in Europa, e il 5% in Italia, terzo miglior paese europeo in codesta classifica. Questo apparente ‘vantaggio’ dell’Italia va tuttavia ricollegato alla scarsa partecipazione femminile, in particolare nel caso delle donne a bassa istruzione. Ciò tende ad innalzare il valore medio salariale di quelle poche (e istruite) che lavorano, riducendo così la differenza con i lavoratori maschi. Cfr. Bettio F. (2021), *op. cit.*

<sup>28</sup> Non a caso i percorsi migratori verso l’estero oggi investono un numero sempre più elevato di persone che, anche dal Veneto, partono alla ricerca di nuovi stimoli e opportunità di crescita. Le motivazioni e le modalità delle recenti migrazioni assumono caratteristiche inedite rispetto al passato e spesso hanno a che vedere con una mutata concezione della dimensione lavorativa, del bisogno di crescita e realizzazione professionale, oltre che personale. Cfr. Veneto Lavoro (2020), “I recenti percorsi migratori dei veneti all’estero: il lavoro come filo conduttore”, Focus 6, maggio in <http://www.cliclavoroveneto.it/studi-e-ricerche-mdl>

<sup>29</sup> Visco I. (2020), “Economia, innovazione, conoscenza”, *Lectio magistralis*, Gran Sasso Science Institute, inaugurazione anno accademico 2020-2021, Evento online, 16 dicembre, [www.bancaditalia.it](http://www.bancaditalia.it)

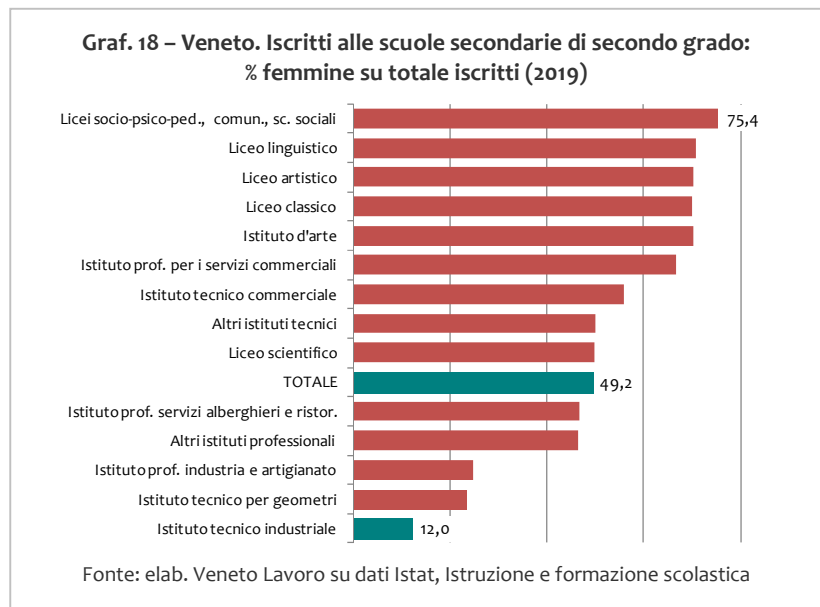
<sup>30</sup> Sabbadini L.L. (2020), Audizione dell’Istituto nazionale di statistica, XI Commissione Lavoro pubblico e privato Camera dei deputati Roma, 26 febbraio, [www.istat.it](http://www.istat.it)



L'indagine sull'inserimento professionale dei laureati mostra come per le donne sia più complesso trovare una collocazione nel mercato del lavoro adeguata al percorso di istruzione seguito.<sup>31</sup>

Un percorso formativo ancora marcatamente connotato da scelte che portano le donne a privilegiare gli indirizzi umanistici (per via di impostazioni culturali e stereotipi ancora molto forti) e a trascurare, fin dalla scuola secondaria di secondo grado, le specializzazioni tecniche (graf. 18).

Questo provoca un forte disallineamento con il fabbisogno espresso dal contesto produttivo locale determinando ricadute importanti sia in relazione alle effettive possibilità di inserimento nel mercato del lavoro, sia in termini di opportunità e sviluppi professionali.



**BOX 2 – L’inserimento occupazionale delle donne straniere. Un universo a sé?**

La crescita dei livelli di occupazione femminile è stata sostenuta da un importante ingresso di donne straniere nelle attività di cura all’interno delle famiglie e nei servizi alla persona. Un fenomeno divenuto particolarmente rilevante fin dai primi anni duemila e che ha avuto un duplice effetto: rendere possibile alle donne italiane l’accesso al mercato del lavoro sostituendosi loro nei ruoli di cura; incrementare con il loro lavoro salariato tra le mura domestiche il numero delle donne occupate (anche da un punto di vista statistico).

L’inserimento occupazionale delle donne straniere si caratterizza per una marcata concentrazione nel lavoro domestico e/o di cura alla persona e, in modo non molto difforme dalle donne italiane, in alcuni comparti del terziario. Molto spesso, le donne straniere occupano posizioni di lavoro temporanee e rivestono basse qualifiche.<sup>32</sup>

La partecipazione delle donne straniere al mercato del lavoro, pur molto differenziata a seconda dei gruppi nazionali, è andata aumentando nel corso degli anni. Oggi, nel mercato del lavoro regionale troviamo sia donne “primo migranti”, soprattutto dai paesi dell’est Europa, con un’elevata propensione al lavoro; donne arrivate in Italia per ricongiungimento familiare e, successivamente, entrate nel mercato del lavoro a supporto delle entrate familiari; giovani straniere nate o cresciute in Italia con percorsi di carriera molto simili alle italiane.

Nell’emergenza sanitaria, anche per le donne straniere è stato segnalato un forte rischio di sovraesposizione alla crisi dovuta alla pandemia.<sup>33</sup> Le motivazioni, nel caso specifico, sono da ricercarsi soprattutto nell’elevato coinvolgimento nelle attività di cura alla persona, sia nei servizi sanitari sia tra le mura domestiche.<sup>34</sup> Attività, naturalmente, non trasferibili “a distanza”.

<sup>31</sup> Sabbadini L.L. (2020), *op. cit.*

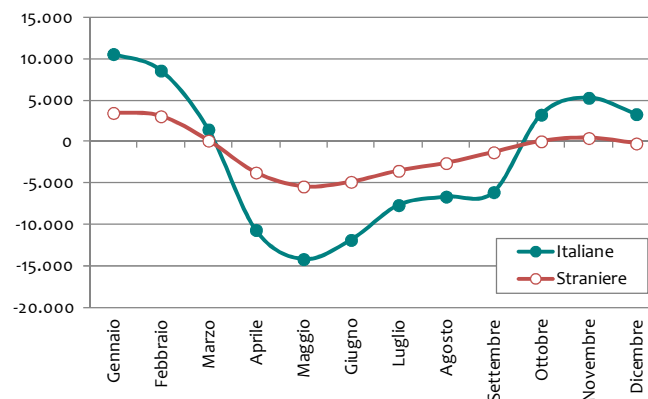
<sup>32</sup> Osservatorio Regionale Immigrazione (2019), *Immigrazione straniera in Veneto. Rapporto 2018*, [www.venetoimmigrazione.it](http://www.venetoimmigrazione.it)

<sup>33</sup> Capesciotti M. (2020), “Le straniere in Italia lavorano prevalentemente nel settore domestico e dei servizi alla persona, la pandemia ha reso queste donne ancora più vulnerabili e allo stesso tempo necessarie. Cosa dicono i dati del nuovo Dossier statistico immigrazione”, *inGenere*, 9 novembre, [www.ingenere.it](http://www.ingenere.it)

<sup>34</sup> Nel caso delle donne straniere va ad aggiungersi un ulteriore elemento di criticità inerente il tema della socializzazione, ovvero il possibile incremento del rischio di marginalizzazione ed esclusione.

Nell'ambito del lavoro dipendente (dove la presenza di donne straniere è ancora relativamente limitata), la dinamica delle posizioni occupazionali nel corso del 2020 ha evidenziato una rilevante contrazione nei mesi primaverili, in coincidenza con la sospensione delle attività lavorative e il blocco del settore turistico (graf. B3). A maggio, la perdita occupazionale registrata era di circa 5mila posizioni di lavoro (-15mila per le italiane); a fine anno, grazie alla ripresa delle attività, le posizioni di lavoro sono state quasi completamente recuperate.

**Graf. B3 –Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\* per cittadinanza nel 2020 - DONNE**  
Variazioni tendenziali a 12 mesi



\* tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV/Co

Un discorso a parte va fatto per il lavoro domestico, ambito nel quale la presenza femminile straniera è predominante. I dati sulla dinamica occupazionale registrata nel 2020 evidenziano un tendenziale incremento sia delle assunzioni che dei rapporti di lavoro in essere soprattutto nei primi sei mesi dell'anno. In particolare è evidente un forte incremento dei flussi delle assunzioni soprattutto nel primo trimestre, allo scoppio dell'emergenza sanitaria e in coincidenza con l'avvento delle restrizioni alla libertà di movimento. La crescita delle assunzioni – pur con livelli di incremento decisamente meno marcati – si è protratta anche nei mesi successivi, grazie anche al progressivo dispiegarsi degli effetti del processo di regolarizzazione attivato per “garantire l'accoglienza dei migranti ed assicurare la tutela della loro salute”.

Con il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto “Rilancio”) è stata introdotta una procedura di emersione del lavoro irregolare di cittadini stranieri e italiani impiegati in agricoltura, nel lavoro domestico e nella cura della persona.

Questo processo di emersione ha interessato un numero non del tutto trascurabile di cittadini stranieri irregolari, in particolare impiegati nel lavoro domestico portando alla luce diverse situazioni di lavoro sommerso.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Per una disamina degli esiti della sanatoria in Veneto si veda Osservatorio Regionale Immigrazione (2020), “Il processo di emersione dei rapporti di lavoro ai tempi del Covid-19”, Freccie 17, dicembre, [www.venetoimmigrazione.it](http://www.venetoimmigrazione.it)

## 5. Quali opportunità dai cambiamenti in atto?

Le proiezioni per i prossimi anni, seppur connotate da un'incertezza senza precedenti, suggeriscono che il PIL nel nostro paese non recupererà il livello registrato alla vigilia dello scoppio della pandemia prima della seconda metà del 2023 ed ancor più tempo sarà necessario per riuscire a tornare ai valori del 2007.<sup>36</sup> Il percorso di ripresa dell'occupazione appare quindi, nel complesso, difficile ed è atteso evolversi, congiuntamente agli effetti di ricomposizione nel mercato del lavoro, con un graduale aumento della disoccupazione e una contestuale riduzione dell'inattività solo qualora i ritmi produttivi torneranno a livelli sostenuti.<sup>37</sup>

Il venir meno delle misure poste a tutela dell'occupazione durante l'emergenza sanitaria porterà sicuramente con sé molte nuove espulsioni<sup>38</sup> ed il bilancio finora sfuocato della crisi nel mercato del lavoro subirà molto probabilmente un nuovo pesante contraccolpo.

L'attuale situazione di difficoltà e grande incertezza che interessa diversi ambiti della nostra vita, come anche l'economia e il mercato del lavoro, rappresenta (nonostante tutto) un momento di grande cambiamento con trasformazioni che interessano il nostro modo di vivere, di comunicare, di stare insieme e, non da ultimo, di lavorare.

La necessaria ricomposizione dell'economia e del mercato del lavoro conseguente ai mutamenti indotti dalla pandemia determinerà, inevitabilmente, molte difficoltà, ma nonostante tutto aprirà anche a nuove opportunità. In particolare, per quanto riguarda il mercato del lavoro, ci saranno molti cambiamenti. Alcuni sono già avvenuti, altri determineranno importanti cambi di rotta oppure daranno nuovo impulso alle trasformazioni già da tempo presenti anche a livello regionale.

Nonostante le difficoltà, nonostante la bolla che oggi blocca e per certi aspetti protegge il mercato del lavoro, in realtà "molto" si sta muovendo. Stiamo osservando cambiamenti importanti che si ripercuotono nel modo di lavorare, nelle opportunità professionali, nelle richieste delle aziende, nelle competenze richieste ai lavoratori, ecc.

Come osservato anche in questo report, a fronte di molti settori lavorativi fermi per via delle restrizioni imposte per contenere la pandemia (e nei quali si stanno registrando pesanti perdite occupazionali), molti stanno crescendo e si stanno sviluppando su fronti fino a poco tempo fa impensabili. Il modo in cui sono organizzate le attività produttive si sta adattando a nuove esigenze e anche il modo di lavorare sta conoscendo degli sviluppi fino a poco tempo fa impensati.<sup>39</sup>

In tutto questo, la tecnologia sta avendo un ruolo fondamentale nel ridisegnare il mercato del lavoro del futuro. Secondo il World Economic Forum<sup>40</sup> "entro il 2025, nel mondo, si perderanno 85milioni di posti di lavoro, ma con le nuove tecnologie, se ne produrranno 97milioni". Dunque, alcuni lavori scompariranno mentre altri nasceranno; questi però, naturalmente, saranno molto diversi da quelli del passato. La richiesta di nuove professionalità da parte delle aziende rimarrà elevata, ma serviranno profili e competenze in grado di rispondere a una domanda di lavoro che sarà, soprattutto in alcuni segmenti, molto diversa da quella di oggi.

<sup>36</sup> Visco I. (2020), "Economia, innovazione, conoscenza", Lectio magistralis, Gran Sasso Science Institute Inaugurazione anno accademico 2020-2021, Evento online, 16 dicembre, [www.bancaditalia.it](http://www.bancaditalia.it)

<sup>37</sup> Istat (2020), "Le prospettive per l'economia italiana nel 2020-2021", in Previsioni, 3 dicembre, [www.istat.it](http://www.istat.it)

<sup>38</sup> Anastasia B. (2021), "Bivio difficile per il mercato del lavoro", in *lavoce.info*, 26 febbraio, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)

<sup>39</sup> Anche per quanto riguarda le misure di conciliazione vita-lavoro e le modalità lavorative, la pandemia e le misure adottate per limitare il rischio sanitario hanno sicuramente dato un impulso inaspettato a modalità organizzative e di tutela del lavoro fino a poco tempo fa impensati o scarsamente utilizzati. Il massiccio ricorso al lavoro agile è solo l'esempio più emblematico.

<sup>40</sup> World Economic Forum (2020), *The future of jobs*, Report 2020, October, [www.weforum.org](http://www.weforum.org)

Non sappiamo dire nel dettaglio quali caratteristiche avrà questa domanda, ma le informazioni che noi oggi abbiamo a disposizione ci dicono, ad esempio che, alcune competenze tecniche legate al “mondo digitale” faranno la differenza, mentre alcune capacità personali quali pensiero critico, capacità di analisi, di *problem solving*, flessibilità (solo per citarne alcune) saranno invece fondamentali a prescindere da qualsivoglia specializzazione.

Anche oggi e anche nella nostra regione, a fronte delle difficoltà che il mercato del lavoro sta attraversando, e molte persone alla ricerca di un’occupazione, molti posti di lavoro restano “scoperti”<sup>41</sup>. È perché restano scoperti? In alcuni casi perché a mancare sono proprio le competenze tecniche che il sistema produttivo locale ricerca, in molti altri perché non sempre c’è corrispondenza tra quello che chiedono le aziende e le competenze e abilità possedute dai lavoratori; tra esigenze delle aziende e le necessità dei lavoratori.

Ma quali nuove opportunità possono generarsi per le donne dai cambiamenti in atto?

Sicuramente il connubio tra i cambiamenti nei settori tradizionali e l’emergere di nuovi ambiti occupazionali porta con sé una domanda di lavoro rinnovata. Un fabbisogno, potenzialmente declinabile al femminile anche in ragione dell’introduzione o il consolidamento delle nuove modalità organizzative sperimentate durante la pandemia.

I cambiamenti nei modi di lavorare, aprendo spazi inediti sul fronte delle possibilità di conciliazione vita-lavoro, possono avere effetti positivi nei percorsi professionali delle donne, limitando le fuoriuscite dal mercato del lavoro e aumentando la continuità lavorativa.

Allo stesso tempo, complice una potenziale maggiore stabilità lavorativa, un diverso approccio al lavoro (*task oriented* come nel caso dello *smart working*) potrebbe influire positivamente nelle carriere professionali e nelle possibilità di crescita.

In definitiva, è chiaro che il processo di trasformazione del mercato del lavoro indotto o accelerato dalla pandemia se adeguatamente valorizzato potrebbe portare con sé nuove opportunità di conciliazione per carriere più stabili e, anche sulla scia della spinta tecnologica, aumentare le opportunità di lavoro e di carriera per le donne.

Bisogna tuttavia prestare molta attenzione a stimolare e supportare adeguatamente non solo l’inserimento lavorativo delle donne – non da ultimo intervenendo precocemente orientando adeguatamente le scelte formative – ma anche incentivando la qualità dell’occupazione e le carriere al femminile.

Il lavoro delle donne, però, non deve essere percepito come un “problema” di conciliazione tra vita e famiglia, bensì come una leva di sviluppo economico, produttivo, tecnologico e sociale.<sup>42</sup> In questo senso, gli obiettivi della Strategia dell’Unione Europea per la parità di genere<sup>43</sup> se adeguatamente perseguiti possono rappresentare un importante incentivo per garantire pari partecipazione e opportunità anche nel mercato del lavoro.

<sup>41</sup> Cfr. Istat (2021), “Posti vacanti nelle imprese dell’industria e dei servizi – stime preliminari”, [www.istat.it](http://www.istat.it), ma anche gli esiti della rilevazione Excelsior a cura di Unioncamere e Anpal con riferimento alle entrate previste dalle aziende e alle difficoltà di reperimento dei profili professionali.

<sup>42</sup> Carlini R. (2021), Audizione informale presso le Commissioni riunite V (Bilancio) e XII (Affari sociali) della Camera dei Deputati, nell’ambito dell’esame della Proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza (Doc. XXVII, n. 18), 2 febbraio, [www.camera.it](http://www.camera.it)

<sup>43</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla Strategia dell’UE per la parità di genere, [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu). La Strategia per la parità di genere presentata della Commissione per il periodo 2020-2025, giudicata molto ambiziosa nei suoi obiettivi generali, viene in parte criticata per mancanza di obiettivi specifici da raggiungere e l’assenza di un piano concreto per la valutazione dei risultati raggiunti.