

EDIZIONE 2022

ANDAMENTO OCCUPAZIONALE NELLA PROVINCIA DI RAVENNA IN OTTICA DI GENERE

LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA



Provincia di Ravenna



Andamento occupazionale nella provincia di Ravenna in ottica di genere.

Edizione 2022

Sul sito:

<https://presadmin.provincia.ra.it/Argomenti/Statistica-Studi-e-Ricerche/>

sono pubblicati approfondimenti, materiali, ed eventuali segnalazioni di errata corrige.

A cura di

Provincia di Ravenna - Osservatorio Statistico per la Parità di Genere della provincia di Ravenna – Gruppo Tecnico-Statistico

Approfondimenti e commenti di:

- **Consigliera alle Pari Opportunità della Provincia di Ravenna - Francesca Impellizzeri**
- **Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna - Carmelina Angela Fierro**
- **Provincia di Ravenna - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità - (Dirigente) Bassani Silva - Roberta Cuffiani - Sabina Masotti**
- **Agenzia regionale per il Lavoro, Regione Emilia-Romagna – (Direttrice) Paola Cicognani, (Dirigente degli ambiti territoriali di Ferrara e Ravenna), Andrea Panzavolta, Balboni Francesca, Morelli Lorenzo, Monica Pellinghelli**
- **Camera di Commercio di Ravenna - (Segretario Generale) Mauro Giannattasio - Servizio Studi-Statistica Fabiola Licastro**
- **Ispettorato Territoriale del Lavoro Ravenna - Forlì - Cesena - (Direttore) Ranieri Alessandro - Francesco Claps**

data di pubblicazione: **dicembre 2022**

Si attesta che il trattamento statistico, al quale si riferiscono le informazioni riportate nella presente pubblicazione, sono state effettuate nel rispetto delle disposizioni contenute nel "Codice di deontologia e di buona condotta per il trattamento di dati personali per scopi statistici e di ricerca scientifica effettuati nell'ambito del Sistema statistico nazionale" (Codice deontologico) nonché delle disposizioni previste dal decreto legislativo n. 322/1989 e successive modificazioni.

Si attesta che le metodologie adattate nel trattamento statistico al quale riferiscono le informazioni riportate nella presente pubblicazione sono conformi agli standard indicati dall'Istat.

La riproduzione è autorizzata con citazione della fonte.

PREFAZIONE

La promozione della cultura di genere e delle pari opportunità non ha solo l'obiettivo di ridurre le differenze di genere, ma punta ad ottenere un cambiamento dell'intera società per renderla più inclusiva adottando misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali di ognuno in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

La rilevanza di tale attività promozionale è dimostrata dal fatto che essa rappresenta una delle priorità dell'Unione Europea sin dalla sua creazione, nonché uno dei principali obiettivi delle politiche della Commissione Europea, destinato a diventare una politica globale da applicare in ogni contesto.

La Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo afferma il principio della non discriminazione e dichiara che tutti gli esseri umani nascono liberi ed uguali in dignità e diritto e che spettano loro tutti i diritti e tutte le libertà ivi enunciate senza distinzione alcuna, in particolare basata sul sesso. Gli Stati firmatari dei Patti internazionali sui diritti dell'uomo hanno il dovere di garantire l'uguaglianza dell'uomo e della donna nell'esercizio di tutti i diritti economici, sociali, culturali, civili e politici. La Legge 14 marzo 1985, n. 132 in Ratifica ed esecuzione della convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, adottata a New York il 18 dicembre 1979 all'art 3 ribadisce che "Gli Stati si impegnano a prendere in ogni campo, ed in particolare nei campi politico, sociale, economico e culturale, ogni misura adeguata, incluse le disposizioni legislative, al fine di assicurare il pieno sviluppo ed il progresso delle donne e garantire loro, su una base di piena parità con gli uomini, l'esercizio e il godimento dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali".

Il Trattato di Amsterdam, firmato il 2 ottobre 1997, definisce le pari opportunità come uno dei quattro pilastri delle politiche attive delle donne.

L'Agenda Europea, inoltre, pone per il 2030 l'obiettivo del raggiungimento della gender equality come prioritario per una società inclusiva, intelligente e sostenibile in ambito sociale oltre che economico. A livello nazionale la questione trova un riconoscimento giuridico nella Costituzione italiana che, agli artt. 3 e 37, sancisce la parità tra uomo e donna, sia a livello generale, attraverso il principio di eguaglianza formale e sostanziale di cui all'art.3, sia con disposizioni specificatamente riferite alla famiglia, al lavoro ed alle attività pubbliche.

Dal 2014 la legge Delrio (L. 56/2014), nel ridefinire il perimetro delle competenze delle Province, indica le Pari opportunità tra le funzioni fondamentali dei nuovi enti d'area vasta, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto ne impediscono la realizzazione. Il principio viene integrato all'art. 3 dello statuto della Provincia di Ravenna che riporta tra le funzioni provinciali il perseguimento delle *"pari opportunità in ogni campo, adottando programmi ed iniziative atte a garantire e promuovere la democrazia paritaria nella vita sociale, culturale, economica e politica."* Con l'approvazione del D.lgs. n. 198/2006 così modificato dalla [Legge 5 novembre 2021, n. 162](#) "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La legislazione indica pertanto l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Ai sensi del D.Lgs 23 maggio 2000, n. 196 di cui all'art. 1 così modificato dall'art. 12 D.Lgs. 198/2006 è nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a livello provinciale un/una Consigliere/a di Parità "che svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro...omissis", chiamato/a ai sensi dell'art. 3 lettera g) a svolgere un'azione di "diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni".

Con legge 4 novembre 2010, n. 183 si è proceduto ad istituire i 'Comitati unici di garanzia' previsti, con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. La Provincia ha istituito il CUG e collabora con la Consigliera di Parità, D.ssa Carmelina Angela Fierro. Ben 24 Enti hanno abbracciato il Progetto "Osservatorio Statistico per la Parità di Genere della provincia di Ravenna", manifestando la volontà di collaborare assieme. L'Osservatorio mira alla costruzione di un sistema integrato di elaborazione di dati statistici in tema di parità di genere relativi al territorio ravennate per intervenire con efficacia per ridurre le disuguaglianze, promuovere il cambiamento culturale ed affermare i valori delle pari opportunità ed il superamento degli stereotipi di genere, della non discriminazione e di una maggiore consapevolezza sulle violazioni dei diritti fondamentali delle donne. L'informazione e la sensibilizzazione della collettività contribuiranno a prevenire la violenza di genere, nonché promuovere una cultura del rispetto tra uomo e donna.

Note a cura della:

Consigliera alle Pari Opportunità della Provincia di Ravenna -Francesca Impellizzeri

Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna - Carmelina Angela Fierro

INTRODUZIONE

...ci sono differenze profonde tra la vita delle donne e degli uomini, ma ci sono anche similitudini.

Con questa pubblicazione “Andamento occupazionale nella provincia di Ravenna in ottica di genere” si cerca di monitorare l’andamento occupazionale degli uomini e delle donne e le potenziali criticità locali.

Considerato che permangono rilevanti differenze di genere in molteplici ambiti del vivere quotidiano (mercato del lavoro, partecipazione a processi decisionali, istruzione e accesso alla salute) e la crisi Covid-19 ha contribuito a esacerbare ancora di più queste disuguaglianze, colpendo in maniera negativa l’occupazione femminile e aumentando ancora le disparità già esistenti, le statistiche diventano un utile strumento che porta a riflettere sulle criticità poste dall’esistenza di rigorosi ruoli di genere. In molti casi il confronto con il passato mostra che si sono fatti passi importanti verso una maggiore parità e si sono raggiunti traguardi, ma in altre situazioni la parità è ancora molto lontana.

Il fascicolo offre un quadro statistico sviluppato con l’obiettivo di essere un utile strumento nell’educazione alle pari opportunità per porre fine a tutte le forme di discriminazione, riflettere ed agire per superare le disuguaglianze tra uomini e donne ancora esistenti nel mondo del lavoro. Con la produzione statistica si cerca di declinare in maniera sistematica, secondo il genere, tutte le informazioni rilevanti, scegliendo indicatori che colgano la specificità locale, coerenti con il quadro statistico regionale e nazionale, con l’obiettivo di offrire un quadro informativo utile per riflettere sul tema e sviluppare un sapere critico, che spinga ad interrogarsi e a reinterpretare con spirito nuovo il rapporto uomo/donna, sollecitare concrete azioni di sostegno per promuovere la conciliazione tra lavoro e vita familiare, la qualità e la salute sul lavoro. La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace.

Così come nel Rapporto “Trasformare le promesse in azione: la parità di genere nell’Agenda 2030”, attraverso dati, statistiche, proiezioni e casi di studio, l’Agenzia dell’Onu ha mostrato come per il raggiungimento di quasi ogni singolo Target degli Obiettivi di sviluppo sostenibile, la posizione di donne, bambine e anziane sia fondamentale per la costruzione di società più giuste e inclusive e una crescita economica stabile e duratura, con la presente pubblicazione si cerca di replicare l’impegno a livello locale.

*“Quando leggiamo dei numeri, delle percentuali e ogni dato quantitativo in un’ottica di genere, inevitabilmente lo sguardo dell’approfondimento richiede un’analisi che intrecci quei singoli dati a tanti altri per capire quali siano significativi, ma soprattutto quali siano le ripercussioni e i risvolti di quei numeri nella vita quotidiana. Se ad esempio guardassimo il dato dell’occupazione femminile, rileveremmo un incremento nell’occupazione tra il 2020 e il 2021, ma soffermandoci solo su questa constatazione potremmo avere una visione della realtà non del tutto chiara e soprattutto giungere a conclusioni non del tutto corrette. Dobbiamo porci altre utili domande: Che tipo di lavoro è aumentato per le donne? Che ripercussioni ha avuto questo incremento sul reddito personale? E su quello familiare? Quanto questo incremento ha rafforzato lo stereotipo del lavoro “tipicamente femminile” (ad esempio il lavoro di cura)? Quanti anni ha la donna che ha avuto questo incremento occupazionale? Che cosa accade all’attività femminile nell’arco della sua vita (ad esempio quando la donna diventa mamma e/o quando rientra a lavoro dopo un congedo di maternità)? Un’analisi di genere dei dati richiede questo tipo di riflessioni, **poiché la discriminazione non è tanto nelle intenzioni dei soggetti, quanto negli effetti di comportamenti apparentemente neutri.***

Dall’analisi del divario di genere a livello europeo, che prende in considerazione numerosi indicatori, tra i quali il tasso di occupazione, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la condivisione dei carichi di cura, il tasso di imprenditoria femminile, le condizioni delle imprenditrici, l’accesso al credito, il reddito e la fatica di intraprendere un’attività autonoma, può emergere che a fronte di un aumento dell’impegno familiare delle donne, questo possa compromettere l’attività lavorativa, portando la donna a ridurre i tempi lavorativi o a ritirarsi dal mondo del lavoro. Se la donna è mamma, è giusto che poi debba lasciare il lavoro? La violenza di genere, che mina ogni forma di rispetto e aggredisce ogni condizione di civiltà e umanità, parte dalle molestie, dalla sessualizzazione dei corpi per arrivare alla violenza fisica domestica e nei contesti lavorativi. E’ giusto avere situazioni di molestia? E’ giusto averle nel mondo del lavoro?” Queste alcune riflessioni proposte dalla Consigliera di Parità Carmelina Angela Fierro nella lettura del volume, attraverso cui la Provincia di Ravenna vuole offrire uno strumento valido, non solo di lettura ai dati, ma anche di promozione di buone pratiche e di valorizzazione di ogni singola componente della propria comunità.

SOMMARIO

LAVORO	1
LAVORO DIPENDENTE	6
IMPRESE FEMMINILI	9
LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE	12

LAVORO

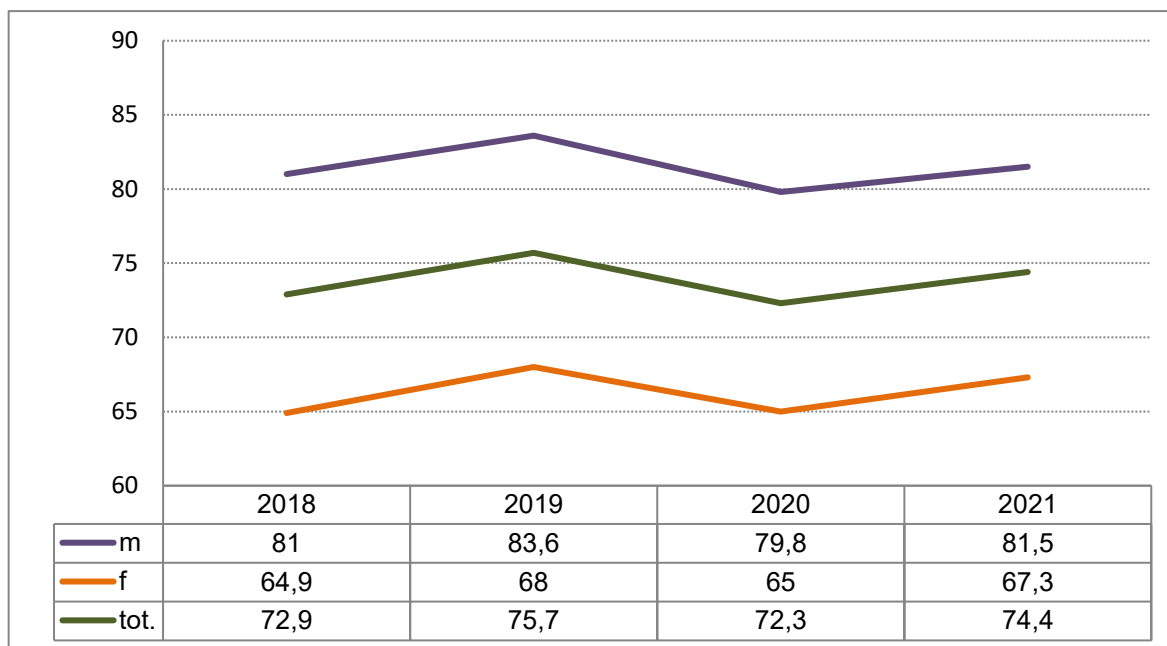
Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità.

Le due fonti principali che concorrono a supportare l'analisi sul mercato del lavoro locale sono la Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT e le informazioni derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) contenute nella banca dati SILER dei Centri per l'impiego. L'integrazione delle osservazioni «di stock» provenienti dalla Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT con quelle «di flusso» di fonte SILER, richiede che si tengano presenti le differenze fra le due fonti in termini di campo di osservazione, di unità statistiche, di metodo di rilevazione, di riferimenti temporali, e dell'elevato rischio di errore campionario delle stime.

Per quanto riguarda l'andamento tendenziale del mercato del lavoro, al termine del 2021, la popolazione con più di 15anni residenti in provincia di Ravenna sfiora le 336mila unità di cui 171,7 mila occupati e 11,3 mila disoccupati. Per quanto riguarda gli occupati, circa 96.000 sono uomini e 76.000 donne con una differenza di genere che si attesta a 20.000 unità circa. Stesse considerazioni per le forze di lavoro (persone in cerca di occupazione + occupati), per cui 100 mila sono uomini e 83mila femmine. Mentre, la popolazione inattiva, formata da persone di età compresa tra 15 e 64 anni che non cercano occupazione, ammonta a 61,7 mila unità, di cui circa 23 mila maschi e 38 mila femmine. **Il tasso di occupazione (20-64-anni)** (*rapporto tra gli occupati e la popolazione tra i 20-64 anni*), seppure non sia tornato a livelli pre-pandemia (2019), si attesta a 74,4, con un valore superiore di quasi 1 punto percentuale al regionale (73,5) e di quasi 12 punti rispetto al nazionale (62,7). **A Ravenna 6 donne su 10 sono occupate**, con un **tasso di occupazione pari al 67,3%**. **Il gap di genere a livello provinciale** si riduce progressivamente dal 2019 attestandosi a **-14,2**, con un valore più basso rispetto agli altri ambiti territoriali. Anche il **tasso di occupazione giovanile (15-29anni)**, in ripresa rispetto al 2020 (+3 p.p.), sebbene non recuperi il livello 2019, si attesta a 39,4, con un valore maggiore agli altri contesti. Il tasso di occupazione femminile per la stessa fascia d'età si attesta a **36,1**, mentre quello maschile a **42,5**. **La differenza di genere è pari a 6,4**, inferiore anche in questo caso agli altri ambiti territoriali. Il **tasso di disoccupazione (15-74anni)**, che misura l'eccesso di offerta di lavoro (da parte dei lavoratori) rispetto alla domanda (da parte delle aziende), pari a 6,2, intermedio tra il regionale ed il nazionale si riduce rispetto al 2020, seppur non raggiungendo il livello 2019 (pari a 4,6). Il **tasso di disoccupazione femminile (8,2%) resta comunque superiore rispetto al maschile (4,6%)**. **Il divario tra i due generi (-3,6 p.p.) tende ad assottigliarsi** rispetto all'anno precedente (-4,7 p.p.): scende di un pochino il tasso di disoccupazione maschile che risulta pari a 4,6% (era 4,7% l'anno precedente), mentre cala di più, arrivando a 8,2% quello femminile (era 9,4% nel 2020). Rispetto al 2019, aumentano i disoccupati sia in totale (+2.937) che per entrambi i generi (+1.485 disoccupati e +1.452 le disoccupate) e quindi anche i tassi di disoccupazione risultano in crescita. Risulta in calo anche il tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni), che passa da 12,9 a 11,8. **Quello femminile si attesta a 13,4** (in linea con quello del 2020), **mentre quello maschile a 10,6** (in calo di ben 2 p.p.). **Il divario aumenta rispetto all'anno precedente (2,8)**, ma cala rispetto agli anni 2018 e 2019. Con un valore più basso rispetto al regionale (-1,1 p.p.) e nazionale (-8,4 p.p.) risulta in diminuzione anche il tasso di inattività (15-74 anni), attestandosi a 35,7 (valore minore del 2019, pari a 35,9). In calo anche quello maschile (-0,9 p.p.), mentre in aumento è il femminile (+0,7 p.p.). La differenza di genere (F-M) per il **tasso di inattività (+12,8) aumenta**, attestandosi ad un valore superiore a quello registrato nel 2018. Il tasso di inattività giovanile (pari a 52,9) risulta in calo rispetto all'anno 2020 (-2,3): quello maschile si attesta a 50,6 (in calo di -2,8 p.p.), il femminile a 55,3 (-1,9 p.p.), **la differenza di genere per l'indicatore è pari a 4,7 p.p.**

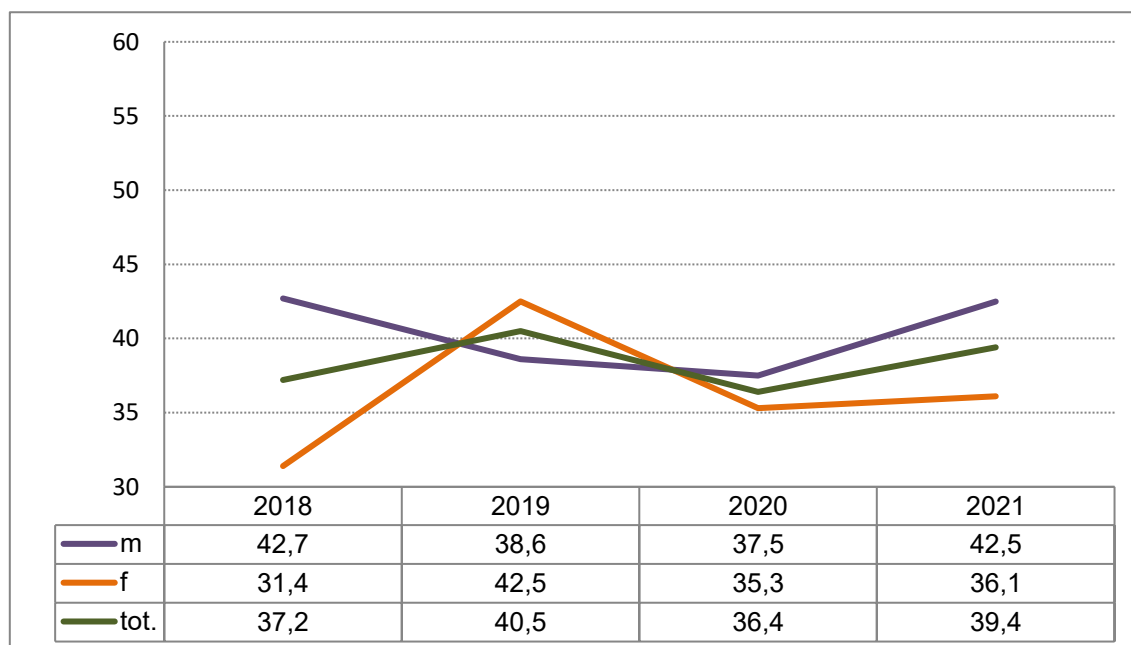
Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere in provincia di Ravenna.

Anni 2018-2021. Valori percentuali.
Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro.



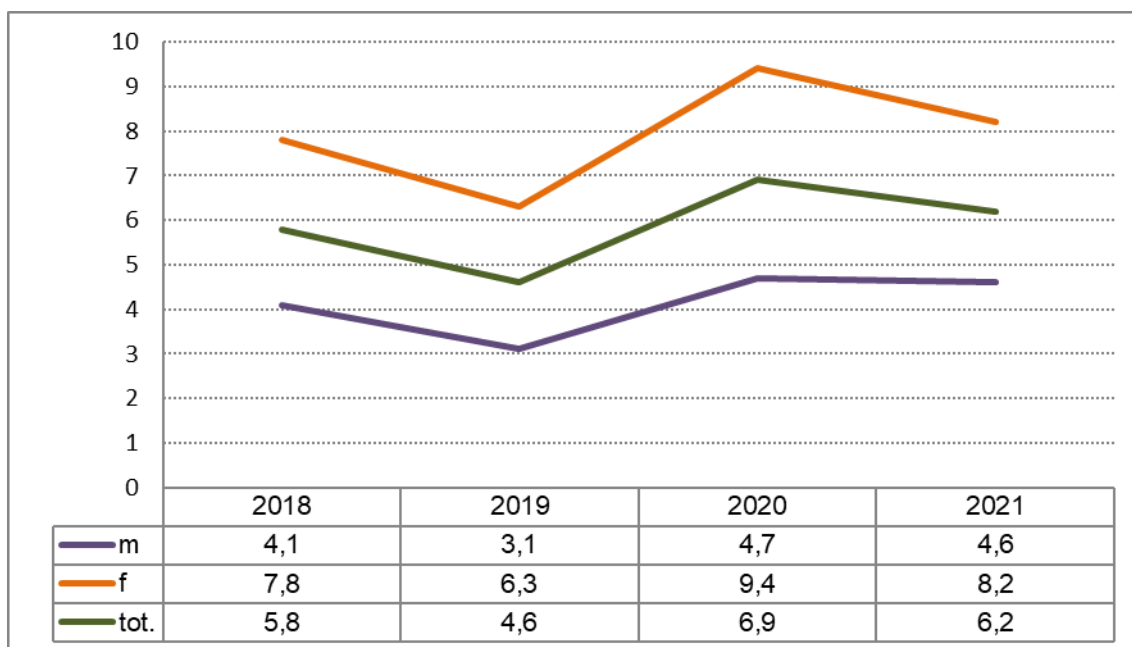
Tasso di occupazione (15-29 anni) per genere in provincia di Ravenna.

Anni 2018-2021. Valori percentuali.
Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro.



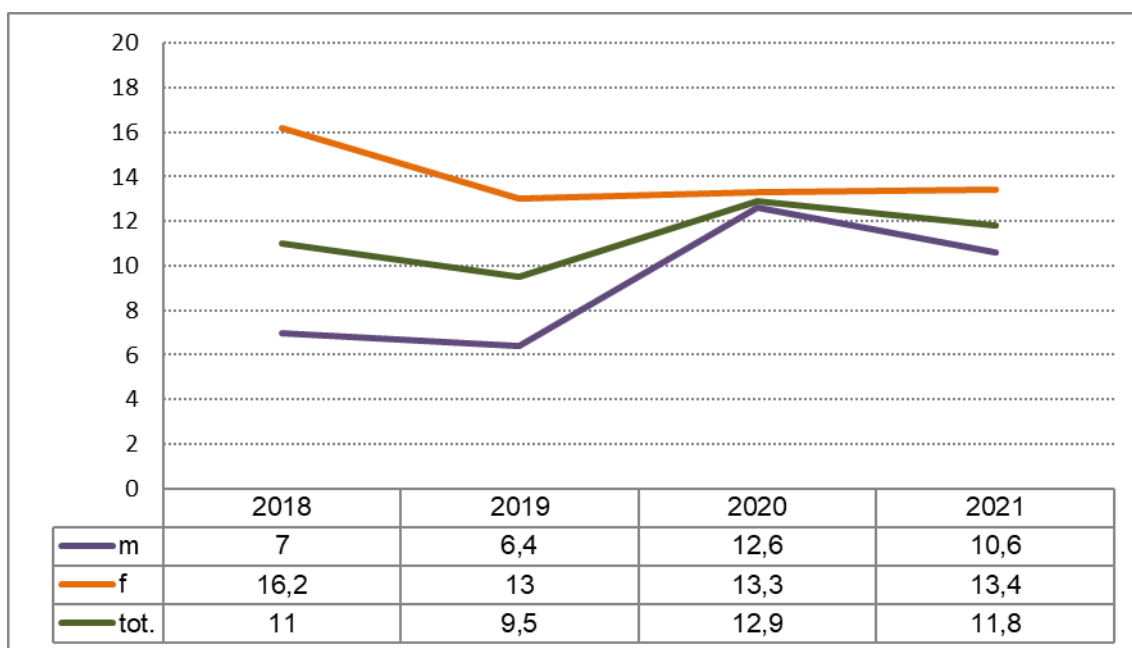
Tasso di disoccupazione (15-74 anni) per genere in provincia di Ravenna.

Anni 2018-2021. Valori percentuali.
Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro.



Tasso di disoccupazione (15-34 anni) per genere in provincia di Ravenna.

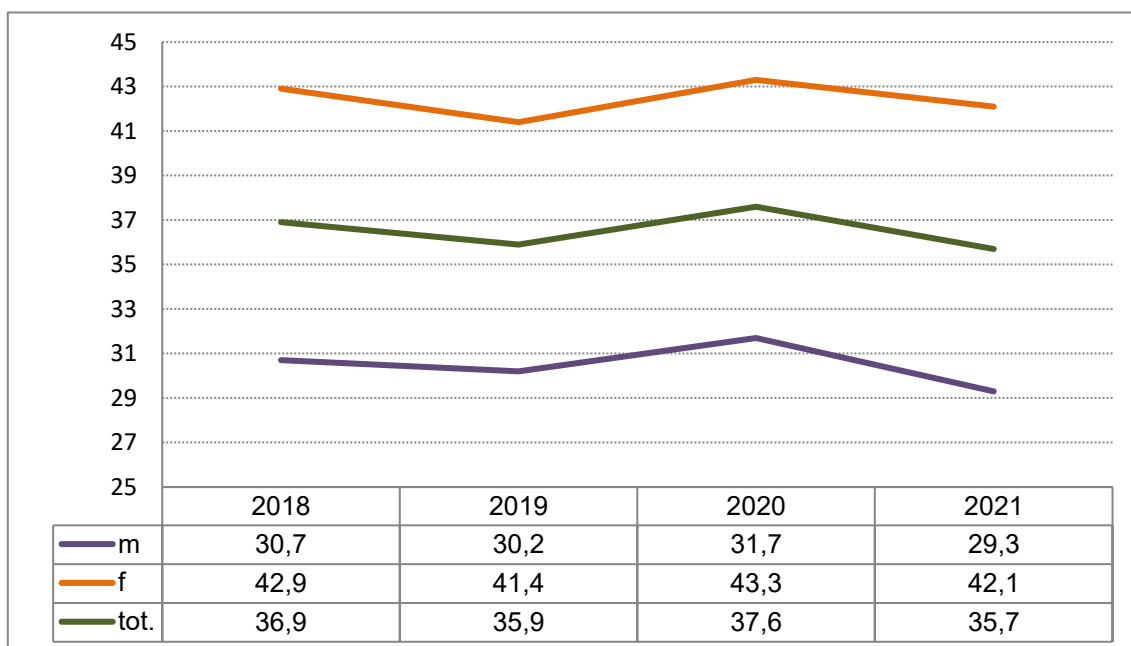
Anni 2018-2021. Valori percentuali.
Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro.



Tasso di inattività (15-74 anni) per genere in provincia di Ravenna.

Anni 2018-2021. Valori percentuali.

Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro.



Tasso di inattività (15-29 anni) per genere in provincia di Ravenna.

Anni 2018-2021. Valori percentuali.

Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro.

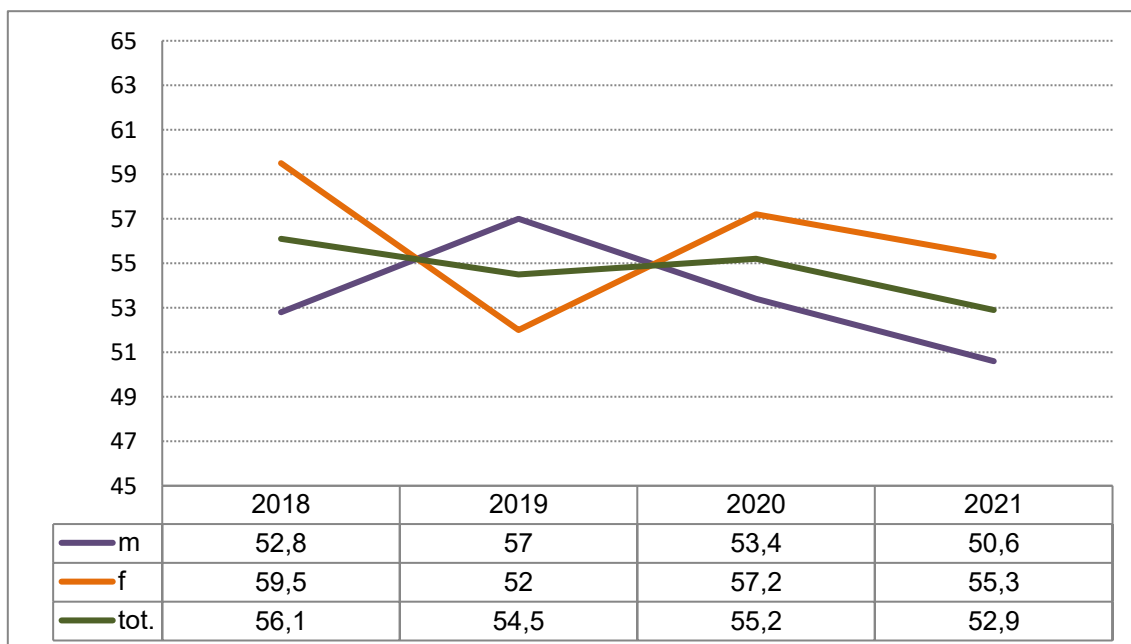


Tabella 1 – Occupati, disoccupati, forze di lavoro, inattivi per sesso in provincia di Ravenna. Anni 2018-2021. Valori assoluti (migliaia).

Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro.

		2018	2019	2020	2021
Occupati (15-89 anni)	m	94,9	96	91,9	95,5
	f	75,6	78,9	73,7	76,1
	tot.	170,5	174,9	165,7	171,7
	dif. gen.	-20,3%	-17,8%	-19,8%	-20,3%
Persone in cerca di occupazione	m	4	3,1	4,5	4,5
	f	6,4	5,3	7,7	6,8
	tot.	10,3	8,4	12,2	11,3
	dif. gen.	64,1%	76,7%	67,4%	47,8%
Forze di lavoro (15-89anni)	m	98,8	99	96,5	100,1
	f	82	84,2	81,4	82,9
	tot.	180,8	183,2	177,9	183
	dif. gen.	-17,0%	-14,9%	-15,6%	-17,2%
Inattivi (15-64 anni)	m	26	24,7	26,6	23,4
	f	40,1	37,2	39,7	38,3
	tot.	66,1	61,9	66,3	61,7
	dif. gen.	54,2%	50,6%	49,2%	63,7%
Inattivi (15-74 anni)	m	43,1	42,3	44,4	41,1
	f	61,6	59,3	62,1	60,3
	tot.	104,8	101,7	106,5	101,3
	dif. gen.	42,9%	40,2%	39,9%	46,7%

LAVORO DIPENDENTE

Elaborazione: Agenzia regionale per il Lavoro-Regione Emilia-Romagna.

L'analisi del lavoro dipendente, in questo contesto, si basa sulle informazioni derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) contenute nella banca dati SILER dei Centri per l'impiego, uffici che rappresentano gli ambiti territoriali dell'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna.

L'andamento dei flussi di lavoro dipendente continua a risentire delle misure di confinamento derivante dall'emergenza sanitaria, sia nei mesi iniziali, sia in quelli estivi, registrando un trend tutto sommato positivo nei restanti mesi. Le attivazioni complessive nel 2021, superiori alle 94 mila unità, aumentano del 15,9% rispetto al 2020, quelle femminili (**che rappresentano il solo 43,7% del totale**) del 18,5%, contro il 13,9% di quelle maschili (56,3%). Si segnala, inoltre, che rispetto al flusso di attivazioni del 2019, nel 2021 tale variabile è inferiore del 6,7%: in calo del 8,3% la componente maschile e del 4,5% quella femminile.

In provincia di Ravenna le cessazioni nel corso del 2021, pari a circa 92 mila unità, crescono del 13,0% rispetto al 2020, tale valore comunque rimane significativamente inferiore a quello pre-pandemico del 2019 (- 8,2%), dove si sfiorarono le 100 mila unità. L'analisi distinta in base alle componenti di genere mostra, in questa circostanza, alcune differenze, che interessano entrambe le componenti, la variazione incrementale è più intensa per quella femminile rispetto a quella maschile (15,5% contro 11,1%); in secondo luogo, la distanza che separa le cessazioni del 2021 rispetto a quelle del 2019, è molto maggiore per gli uomini rispetto alle donne (rispettivamente, -9,7% contro -6,2%).

L'ultimo aspetto da considerare è quello relativo ai saldi avviamenti-cessazioni calcolati nel corso del periodo 2018-21, sempre distinti in base alla componente di genere.

Per la provincia di Ravenna i saldi attivazioni-cessazioni risultano sempre positivi nel corso del periodo 2018-21, di entità ovviamente minore rispetto al contesto regionale, racchiusi tra le 3.280 unità del 2021 e le 795 del 2020. La quota maggioritaria è associata alla componente maschile, con un valore maggiore stimato nel 2018 (60,5%), mentre quello minore si registra nel corso del 2021 (55,4%).

Scendendo nel dettaglio degli andamenti infrannuali del 2021, la crescita delle posizioni dipendenti, rappresentata dai saldi attivazioni-cessazioni destagionalizzati, è continua nel corso dell'anno e dovuta in gran parte, al ritorno delle attivazioni mensili dei rapporti di lavoro sui livelli pre-lockdown, al loro trend complessivamente crescente, e alla mancata compensazione da parte delle cessazioni. Queste ultime hanno infatti registrato variazioni positive, in particolare dopo il venir meno del divieto di licenziare per motivi economici, ma non tali da impedire una crescita delle posizioni dipendenti.

Il ciclo di crescita del lavoro a tempo indeterminato sembra aver significativamente rallentato la sua corsa a fine 2020, mentre nel 2021 la crescita tornerebbe a fondarsi su tipologie occupazionali a carattere temporaneo. È in questo contesto che si colloca, la crescita del lavoro intermittente nel 2021: 1.384 posizioni in più, principalmente concentrate nel settore turistico (dove sono maggiormente impiegate le donne).

I dati relativi alle **Did** (dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro) risultano in calo rispetto al 2020 (anno in cui si era già registrata una riduzione pari al 40,7% rispetto al 2019 a causa delle forzate limitazioni all'attività «in presenza» imposte agli uffici) per entrambi i generi. Tali costrizioni hanno sicuramente impattato in modo molto negativo su questa fascia «debole» dell'utenza, maggiormente colpita dal *digital divide*, e che riflette fenomeni di forte «scoraggiamento» della ricerca di lavoro. In questo **flusso di utenti rimane maggioritaria la componente femminile (55,6%) con percentuali in aumento rispetto al 2020.**

Tabella 2 - Attivazioni per genere in provincia di Ravenna ed in Emilia-Romagna. Anni 2018-2021. Valori assoluti – variazioni percentuali.

Fonte: Banca dati SILER dei Centri per l'impiego.

Provincia di Ravenna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2018	58.976	44.591	103.567
2019	58.134	43.369	101.503
2020	46.806	34.914	81.720
2021	53.334	41.407	94.741
Emilia-Romagna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2018	516.898	445.453	962.351
2019	488.392	429.225	917. 617
2020	403.810	342.668	746. 478
2021	481.852	422.423	904.275

Provincia di Ravenna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2019/18	-1,4	-2,7	-2,0
2020/19	-19,5	-19,5	-19,5
2021/20	13,7	18,0	15,6
2021/19	-8,3	-4,5	-6,7
Emilia-Romagna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2019/18	-5,5	-3,6	-4,6
2020/19	-17,3	-20,2	-18,7
2021/20	19,3	23,3	21,1
2021/19	-1,3	-1,6	-1,5

Tabella 3 - Cessazioni per genere in provincia di Ravenna ed in Emilia-Romagna. Anni 2018-2021. Valori assoluti – variazioni percentuali.

Fonte: Banca dati SILER dei Centri per l'impiego.

Provincia di Ravenna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2018	57.729	43.780	101.509
2019	57.032	42.565	99.597
2020	46.368	34.593	80.961
2021	51.518	39.943	91.461
Emilia-Romagna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2018	496.627	433.113	929.740
2019	478.065	419.169	897.234
2020	395.794	337.199	732.993
2021	455.113	403.378	857.491

Provincia di Ravenna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2019/18	-1,2	-2,8	-1,9
2020/19	-18,7	-18,7	-18,7
2021/20	11,1	15,5	13,0
2021/19	-9,7	-6,2	-8,2
Emilia-Romagna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2019/18	-3,7	-3,2	-3,5
2020/19	-17,2	-19,6	-18,3
2021/20	15,0	19,3	17,0
2021/19	-4,8	-4,0	-4,4

Tabella 4 - Saldi per genere in provincia di Ravenna ed in Emilia-Romagna. Anni 2018-2021. Valori assoluti – composizioni percentuali.

Fonte: Banca dati SILER dei Centri per l'impiego.

Provincia di Ravenna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2018	1.242	812	2.054
2019	1.111	808	1.919
2020	460	335	795
2021	1.816	1.464	3.280
Emilia-Romagna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2018	20.271	12.340	32.611
2019	10.327	10.056	20.383
2020	8.016	5.469	13.485
2021	26.739	20.045	46.784

Provincia di Ravenna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2018	60,5	39,5	100,0
2019	57,9	42,1	100,0
2020	57,9	42,1	100,0
2021	55,4	44,6	100,0
Emilia-Romagna			
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2018	62,2	37,8	100,0
2019	50,7	49,3	100,0
2020	59,4	40,6	100,0
2021	57,2	42,8	100,0

Tabella 5 - Flusso di dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (did) per sesso in provincia di Ravenna. Anni 2019-2021, valori assoluti e variazioni percentuali annuali.

Fonte: Banca dati SILER dei Centri per l'impiego.

Genere	valori assoluti			variazioni percentuali 2020/2021
Maschi	4.614	2.675	2.114	-21,0%
Femmine	5.235	3.170	2.642	-16,7%
Totale	9.849	5.845	4.756	-18,6%

IMPRESE FEMMINILI

Elaborazione: Camera di Commercio di Ravenna – Servizio Studi-Statistica.

In provincia di Ravenna al 31 dicembre 2021 sono attive 7.253 imprese femminili; il **tasso di femminilizzazione**, cioè l'incidenza percentuale sul totale di imprese attive, è risultato **pari al 21,3%**, in linea con quello regionale (21,3%), ma inferiore alla media nazionale (22,7%).

Nell'Europa a 37 Paesi, la percentuale media di imprese femminili è pari al 31%; nell'UE a 27 Paesi Post-Brexit è pari al 34%, un dato medio superiore al tasso di femminilizzazione delle imprese iscritte al Registro Imprese nazionale e provinciale. Nel dettaglio comunale, si evidenzia il più alto tasso per il comune di Ravenna (23,3%), subito seguito da Cervia (23,1%), ed il più basso per Bagnara di Romagna (15,9%).

Per quanto riguarda la distribuzione per settore di attività, le 7.253 imprese femminili sono state rilevate per il **26,2% nel Commercio, per il 17,3% nell'Agricoltura e, a seguire, per il 13,5% in "Altre attività di servizi"** e subito a ruota nelle **"Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" con il 13,2%**.

L'analisi per natura giuridica mostra che le **ditte individuali** continuano ad essere la grande maggioranza delle imprese femminili ravennati (**67,6%**); il 15,1% società di persone e il 15,7% società di capitali; nel 2021, inoltre c'è stato il sorpasso delle società di capitale, rispetto alle società di persone per quanto riguarda l'ambito delle imprese femminili. Molto più contenuta la scelta di strutturarsi in forma di cooperativa o di consorzio, rispettivamente, pari all'1,1% ed allo 0,06% del totale.

Il 26,2% (1.903 in valore assoluto) delle imprese femminili operative sono artigiane; anche in questo caso, si tratta prevalentemente di imprese individuali ed il settore economico più numeroso è quello delle "Altre attività di servizio", seguito a distanza dalle "Attività manifatturiere" e dalle attività connesse al turismo (Alloggio e ristorazione).

L'8,9% delle imprese femminili ravennati, sono anche giovanili, cioè imprese la cui percentuale di partecipazione di giovani under 35 anni è superiore al 50%.

Sono 946 invece le imprese femminili che si possono definire straniere, cioè con titolare straniera o a maggioranza di soci stranieri, e rappresentano l'13% del totale delle imprese femminili del nostro territorio, quota in aumento. Per il complesso delle imprese femminili della provincia di Ravenna, positivo il confronto temporale con il 2020 (+0,8% in termini di variazione percentuale), ma il 2020, come ben noto, è stato un anno particolare, segnato pesantemente dal Covid. Rimane positivo anche il confronto con l'anno battezzato ufficialmente come pre-Covid (+0,1%) ma la velocità relativa è più debole.

Totale imprese ed imprese femminili per settore in provincia di Ravenna.

Anno 2021. Valori percentuali.

Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Dati al: 31/12/2021.

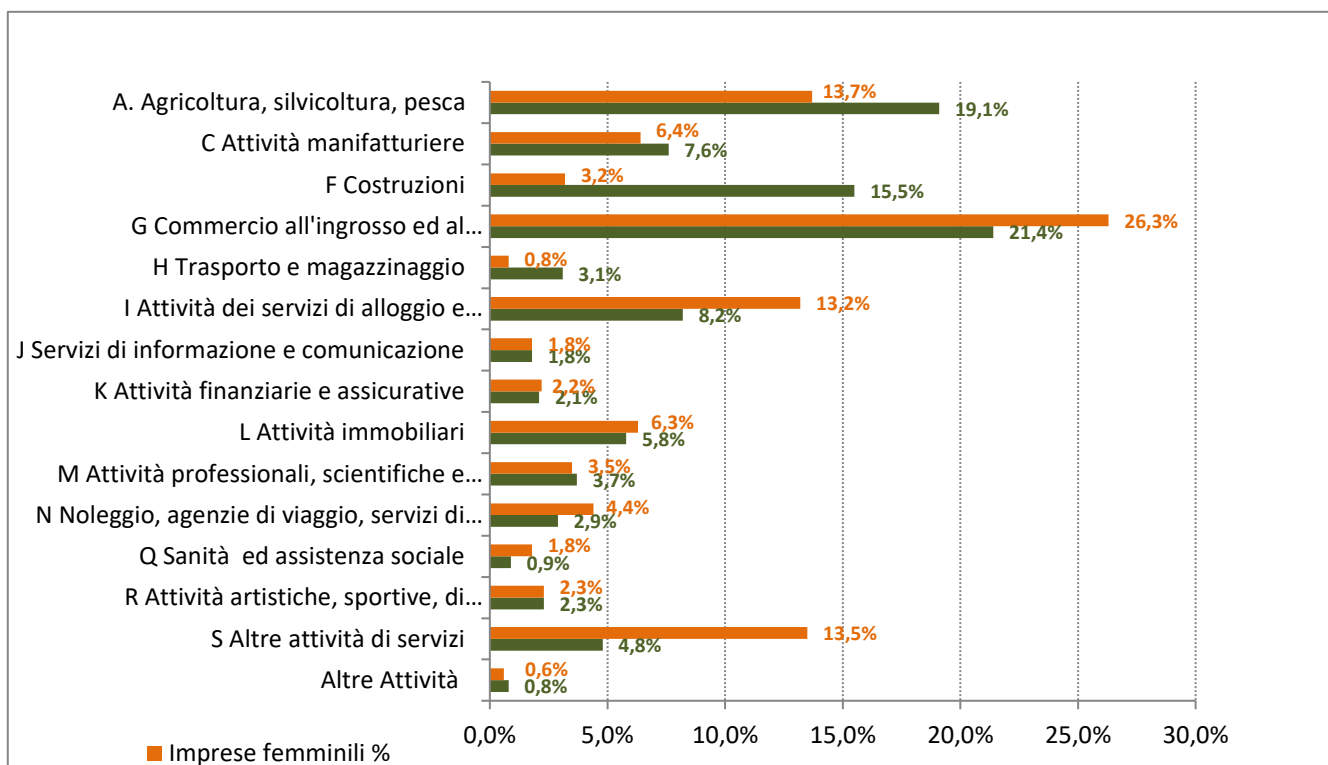


Tabella 6 – Imprese: Quante sono e come si distribuiscono sul territorio. Anno 2021.

Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Dati al: 31/12/2021.

Anno 2021	Grado di imprenditorialità femminile				Totale Imprese attive (femminili e non)	Tasso di femminilizzazione (INCIDENZA % IMPRESE FEMMINILI/ TOTALE IMPRESE)	Distribuzione % imprese femminili per comune	Var. % imprese fem. 21/20	Var. % imprese fem. 21/19
	Esclusivo	Forte	Maggioritario	Totale					
RA001 ALFONSINE	153	25	6	184	965	19,1	2,5	5,1	4,0
RA002 BAGNACAVALLLO	243	26	5	274	1.467	18,7	3,8	-1,1	-4,5
RA003 BAGNARA DI ROMAGNA	27	2	-	29	182	15,9	0,4	-6,5	-17,1
RA004 BRISIGHELLA	135	9	1	145	732	19,8	2,0	2,1	0,7
RA005 CASOLA VALSENIO	37	7	-	44	247	17,8	0,6	-4,3	-6,4
RA006 CASTEL BOLOGNESE	135	21	5	161	843	19,1	2,2	1,3	0,6
RA007 CERVIA	614	161	18	793	3.431	23,1	10,9	0,6	0,0
RA008 CONSELICE	126	4	6	136	744	18,3	1,9	-0,7	-5,6
RA009 COTIGNOLA	94	3	3	100	604	16,6	1,4	0,0	-2,9
RA010 FAENZA	884	136	29	1.049	5.242	20,0	14,5	1,4	0,7
RA011 FUSIGNANO	122	15	6	143	715	20,0	2,0	-2,1	-6,5
RA012 LUGO	510	77	20	607	2.986	20,3	8,4	0,5	0,3
RA013 MASSA LOMBARDA	113	8	5	126	757	16,6	1,7	0,0	0,0
RA014 RAVENNA	2.521	399	115	3.035	13.016	23,3	41,8	0,6	0,8
RA015 RIOLO TERME	75	16	1	92	466	19,7	1,3	0,0	2,2
RA016 RUSSI	177	30	5	212	1.087	19,5	2,9	7,1	1,4
RA017 SANT'AGATA SUL SANTERNO	42	5	3	50	273	18,3	0,7	0,0	2,0
RA018 SOLAROLO	67	5	1	73	373	19,6	1,0	-2,7	2,8
TOTALE PROVINCIA DI RAVENNA	6.075	949	229	7.253	34.130	21,3	100,0	0,8	0,1
EMILIA-ROMAGNA	69.953	11.899	3.476	85.328	400.680	21,3	-	1,2	0,8
ITALIA	977.099	156.262	38.616	1.171.977	5.164.831	22,7	-	0,6	0,7

LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE

Elaborazione: Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ravenna

Divieto di discriminazione

Il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, sancisce **all'art. 3** il divieto per il datore di lavoro, di perpetrare qualsiasi discriminazione nei confronti dei lavoratori fondato sul sesso, sullo status matrimoniale e su quello del nucleo familiare con riferimento all'accesso al lavoro, alla formazione ed all'aggiornamento e perfezionamento professionale, nonché alla retribuzione, alle qualifiche, alle mansioni ed alla progressione di carriera, giuridica ed economica.

L'obiettivo che si intende perseguire e a cui tendono tutte le normative successive al 2001, è proprio quello di evitare che le madri e i padri siano costretti a rinunciare al loro percorso professionale e quindi alla carriera. Le disposizioni sono volte a garantire strumenti, anche economici, che permettano alle mamme di tornare al lavoro e cercano di incentivare un coinvolgimento maggiore degli uomini alla vita familiare (L.92/2012)

La tutela della lavoratrice madre e del lavoratore padre nel periodo c.d. protetto

Ai sensi **dell'art 54** è vietato il licenziamento per le donne lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino e, per il lavoratore padre, durante il periodo in cui fruisce del congedo di paternità e comunque fino ad un anno di età del bambino.

Per tale ragione, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro della madre e del padre devono essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, per attestarne la genuinità.

Le dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre (art. 55).

La normativa riconosce una serie di tutele per le dimissioni rassegnate dai genitori lavoratori. In particolare, per evitare che il recesso sia in realtà imposto dal datore di lavoro, le dimissioni devono essere **convalidate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro**. Il funzionario preposto ha il compito di accertare mediante colloquio- intervista la libera determinazione del lavoratore di rassegnare le dimissioni e porre fine al rapporto di lavoro senza alcuna costrizione. La convalida è **obbligatoria** in caso di dimissioni presentate:

1. Dalla lavoratrice durante la gravidanza
2. Dal lavoratore/lavoratrice nei primi tre anni di vita del bambino ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento (se trattasi di adozione internazionale si assumono i tre anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore o dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento).
3. Entro l'anno dal matrimonio.

Se dal colloquio con il dipendente emerge che la decisione **non è genuina ma forzata dall'azienda**, l'ITL conclude l'iter senza convalidare le dimissioni e segnala al competente Consigliere di parità il caso in un'ottica di collaborazione istituzionale con l'obiettivo di intercettare i fenomeni sintomatici di discriminazione di genere.

Tabella 7 – Imprese: Quante sono e come si distribuiscono sul territorio. Anno 2019-2020-2021

Fonte: Banca dati dell' Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ravenna.

		CONVALIDE EFFETTUATE			COMPOSIZIONE CONVALIDATE DIMISSIONI %		
territorio	anno	lavoratori padri	lavoratori madri	totale	maschi	femmine	totale
Italia	2019	13947	37611	51558	27,1%	72,9%	100,0%
Italia	2020	9565	32812	42377	22,6%	77,4%	100,0%
Italia	2021	14774	37662	52436	28,2%	71,8%	100,0%
Emilia- Romagna	2019	1879	3568	5447	34,5%	65,5%	100,0%
Emilia- Romagna	2020	1190	2984	4174	28,5%	71,5%	100,0%
Emilia- Romagna	2021	1774	3371	5145	34,5%	65,5%	100,0%
Ravenna	2019	108	282	390	27,7%	72,3%	100,0%
Ravenna	2020	84	255	339	24,8%	75,2%	100,0%
Ravenna	2021	167	254	421	39,7%	60,3%	100,0%
Ravenna*	2022	153	282	435	35,2%	64,8%	100,0%

Dati al 18/11/2022.

Per l'intero periodo emergenziale, con specifiche disposizioni normative il legislatore ha stabilito il divieto di procedere al licenziamento del lavoratore. Ciò ha reso ancor più incisiva l'azione di verifica delle dimissioni, volta a constatarne la genuinità e la libera manifestazione della volontà di porre fine al rapporto di lavoro.

Le tabelle sopra riportate consentono di osservare per il periodo 2021-2022 la sostanziale costanza in termini numerici delle dimissioni convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro di Ravenna, tenuto conto dei limiti normativi al licenziamento cui prima si è fatto riferimento e agli interventi assistenziali previsti dalla legge connessi alla cessazione del rapporto di lavoro. **Nel corso del 2021, il numero delle convalide complessivamente adottate sul territorio provinciale è stato pari a 421. Delle 421 convalide totali, 254 (il 60,3%) si riferiscono a donne e 167 (39,7%) a uomini. Anche in questa annualità, dunque, si conferma il tradizionale squilibrio di genere, ma in diminuzione rispetto agli anni precedenti.**

Si fa presente che la maggior parte delle dimissioni in argomento trovano ragione nelle motivazioni legate per lo più alla difficoltà di conciliare la vita familiare e la cura della prole con i tempi e le necessità del lavoro, in quanto esse rappresentano certamente un limite insindacabile. Inoltre, l'emergenza congiunturale dovuta alla pandemia e successivamente alla crisi energetica, alimentata dalla situazione di guerra sul suolo europeo, ha causato la forzata sospensione di gran parte delle imprese, rappresentando un limite invalicabile dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro: ciò ha determinato la convinzione ultima nel lavoratore protetto di conservare il rapporto di lavoro in essere per accedere a tutte quelle prestazioni assistenziali riconosciute dallo Stato.

GLOSSARIO

Tasso di occupazione	Esprime il rapporto tra gli occupati e la popolazione (tra i 20-64 anni o tra 15-29 anni). Fonte Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.
Tasso di disoccupazione	Percentuale delle persone in cerca di occupazione sul totale delle corrispondenti forze di lavoro (occupati e persone in cerca di occupazione 15-74 anni o 15-34 anni). Sono persone in cerca di occupazione quanti si trovano in condizione diversa da quella di “occupato” e hanno effettuato almeno un’azione di ricerca di lavoro nel periodo di riferimento e sono disponibili a lavorare. Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.
Tasso di attività	Rapporto percentuale fra le forze di lavoro e la popolazione di riferimento (15-74 anni di età o 15-29 anni di età). Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.
Attivazioni di rapporto di lavoro	Inizio di una nuova fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo, sottoposta a comunicazione obbligatoria da parte del datore di lavoro. I termini “assunzione” o “avviamento al lavoro” vengono spesso utilizzati in alternativa, come sinonimi.
Cessazione di rapporto di lavoro	Conclusione di una fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo.
Saldo attivazioni-cessazioni (+ - trasformazioni)	Differenza tra attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro (a cui si sommano le trasformazioni a tempo indeterminato, nel caso di rapporti a tempo indeterminato, o si sottraggono le medesime nel caso dei rapporti non a tempo indeterminato). Il saldo esprime la variazione tendenziale assoluta delle posizioni lavorative dipendenti.
Tasso di femminilizzazione	Incidenza percentuale imprese femminili attive sul totale di imprese attive. Fonte: Infocamere – Registro Imprese.