

ORIENTA - INSIEME

Giovani e mercato del lavoro: opportunità, difficoltà, diversità

Dott.ssa F. Lazzari



10 aprile 2024
17 aprile 2024

CLASSI I E II

SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO

a.s. 23/24

PR VENETO FSE + 2021 – 2027 – PRIORITA' 2. "ISTRUZIONE E FORMAZIONE"
ORIENTATI – Interventi per lo sviluppo di servizi di orientamento ed educazione alla scelta
DGR n. 685 del 05/06/2023
Progetto ORIENTAINSIEME – NUOVI ORIZZONTI 2769-0001-685-2023
PIA SOCIETA' SAN GAETANO
Approvato con Decreto n.1254/23 a valere sul Programma Regionale FSE+ 2021-2027
REGIONE DEL VENETO



Progetto **ORIENTAINSIEME – NUOVI ORIZZONTI**

Per partecipare è necessaria la prenotazione tramite link sul sito www.orientainsieme.it .

I link per iscriversi saranno pubblicati gradualmente, con diversa cadenza.

Verificare sempre eventuali aggiornamenti di date e orari sul sito www.orientainsieme.it



Progetto
ORIENTAINSIEME – NUOVI ORIZZONTI

Programma incontri

Modalità iscrizione

Questionario di gradimento

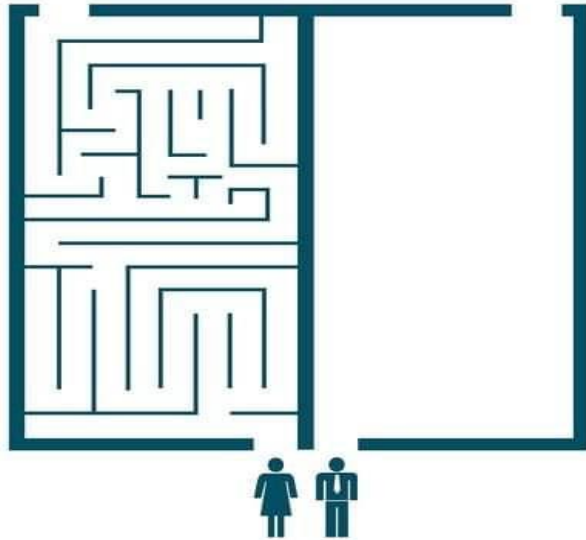
Per aiutare a scegliere



Si ricorda ai genitori degli studenti della scuola secondaria di I grado che nell'ambito delle iniziative sviluppate in rete nelle **news sono pubblicate anche**

- Le [SCHEDE ISTITUTI SECONDARI SUPERIORI a.s. 23/24](#),
- [OFFERTA DEGLI ISTITUTI SUPERIORI PER GLI STUDENTI CON CERTIFICAZIONE](#),
- I LINK DI ACCESSO alla [Sezione orientamento e docente referente a.s. 23/24](#) delle scuole superiori partner e le date dei laboratori orientativi e degli open day.
- [LINK PER ACCEDERE ALLE REGISTRAZIONI](#)
- Presentazione del sistema scolastico e formativo italiano.
Presentazione delle differenti tipologie di scuola: Le scuole della Formazione Professionale; Gli Istituti Tecnici, Professionali e i Licei

Giovani e mercato del lavoro: opportunità, difficoltà, diversità



*Alcune riflessioni
per orientarsi*

SOMEONE HAS TO WORK HARDER.
SAME RIGHTS, SAME OPPORTUNITIES.

Francesca LAZZARI

=> Il tema *giovani e lavoro* oggi rappresenta quasi un paradosso del nostro Paese:

quello di essere o voler essere la colonna portante della forza lavoro futura e allo stesso tempo una parte della società tra le più svantaggiate nel mercato del lavoro.

Le nuove generazioni sono meno incluse e valorizzate all'interno dei processi di sviluppo del Paese => **questo per l'Italia significa restare al margine del mercato, dell'economia e dello sviluppo.**

IL MERCATO DEL LAVORO

Trend e dinamiche socio economiche (cenni)

- Si affermano modelli centrati sulla comunicazione ristretta e individuale, basati da relazioni esclusive
- Adattamento molto rapido agli stili di vita diffusi dalle trasformazioni dei mercati e della tecnologia
- Si allenta il consenso attorno alla dinamica dello sviluppo. Dello sviluppo, della crescita industriale, dell'allargamento dei mercati e della struttura produttiva oltre i confini e non sempre sostenibile, **le giovani generazioni percepiscono i costi (non solo i benefici); i rischi (non solo le opportunità)**

La generazione Zeta sta mettendo in discussione il “senso” del lavoro

- Le trasformazioni socio-demografiche degli ultimi due decenni hanno inciso fortemente sulla capacità della rete familiare (anche allargata) e della rete dei servizi, di sostenere e assistere i soggetti non autosufficienti, più poveri, più fragili. L'indebolimento di tutte le reti di solidarietà familiare ha contribuito all'**evoluzione “di fatto” del mercato del lavoro verso forme flessibili ad elevata mobilità, all'aumento dei costi di conciliazione tra lavoro per il mercato e impegno per la famiglia e ad un peggioramento della qualità della vita**

IL MERCATO DEL LAVORO

Trend e dinamiche socio economiche (cenni)

- **Dove il tasso di occupazione è basso è soprattutto a causa della scarsa occupazione femminile =>** La povertà è più diffusa dove le donne non lavorano o lavorano poco e male. (Le famiglie a doppio reddito acquistano molti più servizi delle famiglie monoreddito: per ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro si stima che si possano creare fino a 15 posti aggiuntivi nei diversi rami dei servizi. Inoltre le famiglie a doppio reddito hanno più risorse per investire nell'istruzione dei figli e nel supporto alle loro scelte lavorative e per organizzare meglio le condizioni di vita di tutti. La Banca d'Italia stima avremmo 7 punti di PIL in più se l'occupazione femminile arrivasse al 60%, obiettivo europeo; 1 punto di PIL = circa 15 miliardi di euro)
- Le relazioni di cura (ancora a carico prevalente sulle donne) determinano le trasformazioni strutturali e culturali delle famiglie con enormi impatti di medio, lungo periodo che possiamo sintetizzare in due rilevanti processi sistemici: **la frammentazione del tessuto sociale e gli squilibri fra le generazioni che alimentano il ritardo accumulato dei giovani, oggi, rispetto ai loro predecessori nel raggiungimento dell'indipendenza economica e sociale.**

TUTTO ciò crea incertezza sul futuro.

Siamo in una fase di mutamento sociale economico e antropologico, **originata dalla rottura delle continuità => tecnologiche, di competenze e saperi, temporali, spaziali, relazionali:** i giovani sono una generazione sospesa in questo mutamento veloce, complesso e generale

Si accentua il paradosso italiano di aver nuove generazioni meno incluse e valorizzate all'interno dei processi di mutamento del Paese.

La crisi demografica aggrava la situazione, il calo delle nascite, (379mila nati nel 2023 con tasso di natalità pari al 6,4 per mille - era 6,7 nel 2022 con un calo di 14000 nati, -3,6%) equivale a sempre meno energia immessa nel mondo del lavoro:

chi sosterrà il peso dell'ottava economia mondiale?

- i giovani diventano sempre più marginali
- le giovani donne conoscono un ulteriore peggioramento delle opportunità lavorative e sociali
- un numero elevato di giovani lasciano il Sud, le Isole e le aree interne per le aree metropolitane del Nord Italia o addirittura abbandonano per sempre la terra di origine (EXPAT)
- se perdono il lavoro, o non riescono a trovarlo, sono particolarmente vulnerabili e i loro risultati futuri sul mercato del lavoro saranno peggiori di quelli dei loro coetanei
- accettano lavori per i quali sono sovraqualificati (spesso lavori informali e a bassa retribuzione)
- per le giovani donne i dati sono peggiori: occupazione ridotta, prevalentemente precaria, part time, in settori a bassa remuneratività o poco strategici

La pandemia da Covid-19 non ha influito solo sulle prospettive occupazionali dei giovani, ma ha sconvolto il mondo dell'istruzione e della formazione, in termini di qualità e quantità.

La chiusura generalizzata delle scuole ha colpito più di 1,6 miliardi di studenti, causando lacune significative nell'apprendimento e disuguaglianze sia intergenerazionali che intragenerazionali all'interno dei singoli Paesi.

A fare la differenza sono state la capacità dei Paesi nel fornire soluzioni efficaci per l'apprendimento a distanza e lo stato socioeconomico delle famiglie.

La perdita delle abilità di base in alfabetizzazione e calcolo avrà un impatto diretto sull'apprendimento futuro, e quindi sulla preparazione alla vita e al lavoro.

I giovani dopo la pandemia sono diventati sempre più attenti alla questione ambientale e climatica, al valore del tempo e alla qualità della vita: chiedono che venga rafforzata la crescita economica locale e la ricerca

Nel MDL fluido il profilo del lavoro giovanile (soprattutto per le giovani donne) è fatto di informalità, deregolamentazione, incertezza, flessibilità, temporaneità => ciò determina => squilibrio nel ciclo lavorativo, Implicazioni sul benessere individuale e familiare e sulla progettualità, scarsa copertura previdenziale, implicazioni sul welfare e sulle generazioni future, perdurante segregazione formativa ed educativa.

I giovani (e soprattutto le giovani donne) non hanno opportunità di:

- esprimere le loro capacità (di stile decisionale, relazionale e professionale)
- ESPRIMERE la propria SOGGETTIVITÀ con tutto ciò che essa comporta (Intelligenza, affettività, desideri, potenzialità di autonomia e creatività, genere,...)
- assumere responsabilità lavorative: PRECARIETA' e RUOLI INADEGUATI che cambiano troppo velocemente, incerti, poco definiti, producono SOCIALIZZAZIONE negativa nei luoghi di lavoro, NON PARTECIPAZIONE ALLE DECISIONI, esperienze di esclusione ingiusta, svalorizzazione, INSODDISFACENTI RAPPORTI interpersonali che frustrano le esigenze di amicizia e solidarietà
- esercitare la propria professionalità in settori diversi (gli ambiti sono predefiniti, persiste la segregazione di genere formativa e professionale)
- fare carriera: non si pratica una politica conciliativa ampia, particolareggiata e consolidata, non si possiede una cultura delle differenze di genere, di cui tener conto nelle diverse fasi professionali della vita familiare e lavorativa

LA questione del mismatch

Mismatch è l'anglicismo utilizzato per definire la mancata corrispondenza della domanda di lavoro da parte delle imprese con l'offerta da parte dei lavoratori.

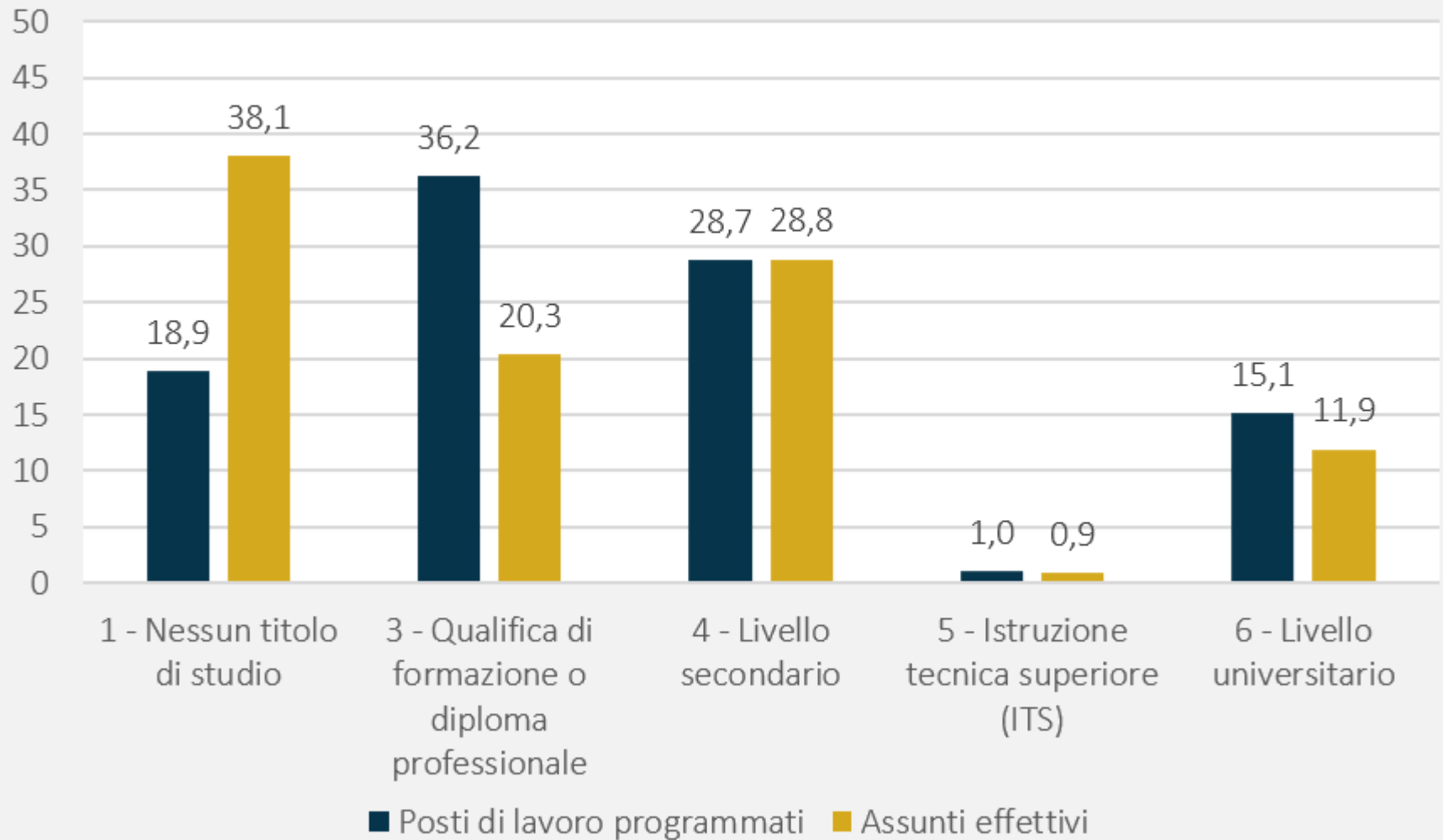
Sebbene, secondo le statistiche europee, in Italia il tasso di posti vacanti sia in linea con la media degli altri Paesi dell'UE, il problema viene spesso sollevato dalle imprese che non riescono a trovare i candidati ideali per le assunzioni che hanno programmato.

Molto spesso il dibattito si concentra sia sulla **bassa percentuale di laureati italiani sia sulla scelta dell'indirizzo di studi accademici**, che si scontrano con le richieste delle imprese.

Negli anni si nota una parziale convergenza delle scelte degli studenti verso gli ambiti di specializzazione più richiesti dal mercato, ma ciò nonostante i posti riservati ai laureati non vengono ancora coperti del tutto, **un laureato su cinque risulta non occupato e alcuni laureati italiani decidono di lavorare all'estero**.

Il tessuto produttivo italiano richiede figure specializzate, ma non laureate, per importanti settori come l'industria, le costruzioni e il commercio.

Fig 2: Incarichi per titolo di studio
(percentuale sul totale, 2022)

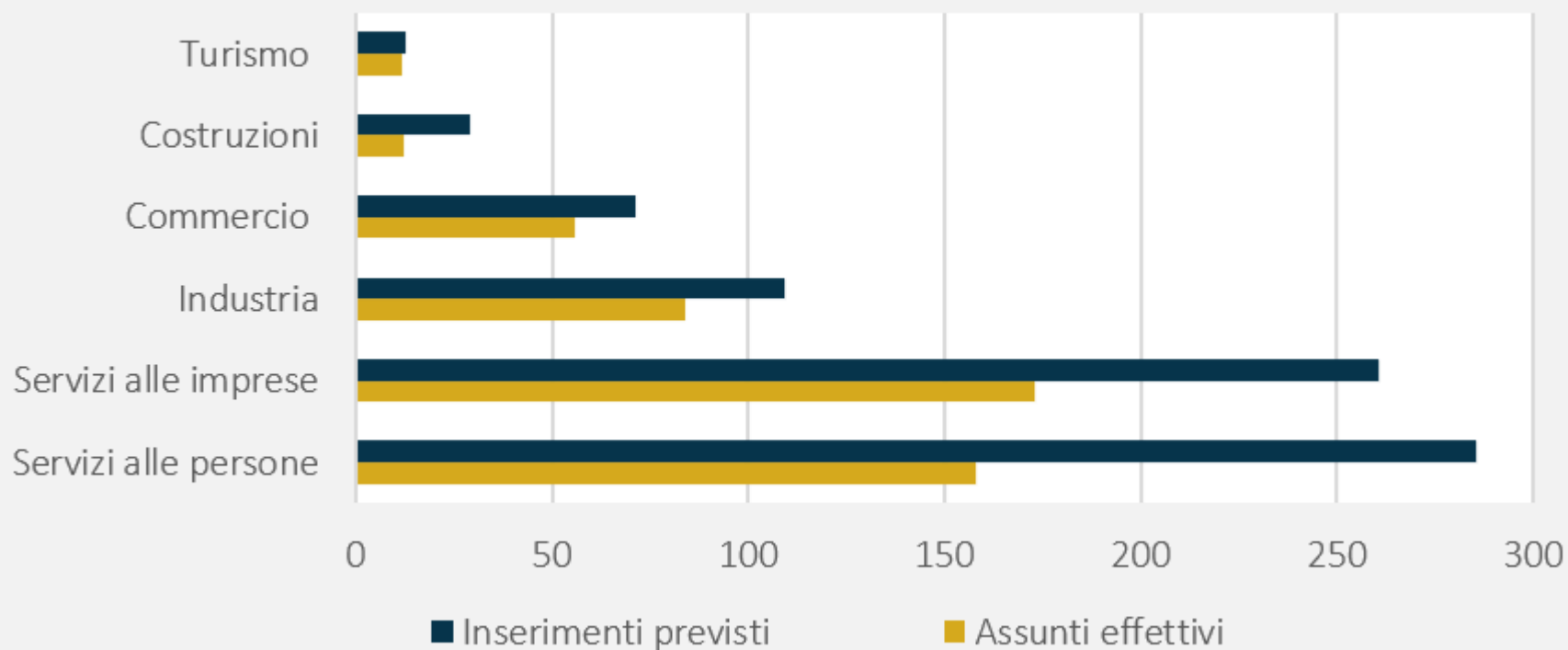


Fonte: elaborazioni OCPI su dati Excelsior-Unioncamere.

- Secondo il Ministero dell'Istruzione e del Merito, **gli ITS** sono “*scuole di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica che permettono di conseguire il diploma di tecnico superiore*”, rappresentano la porzione di **formazione terziaria professionalizzante non universitaria**. Il divario fra posti di lavoro programmati e assunti effettivi corrisponde solo al 30 % circa, con 36.950 assunti contro i 52.000 previsti. Gli ITS in Italia non risultano ancora pienamente efficaci nel formare lavoratori con competenze tecniche specifiche e adatte alle richieste delle imprese. Le imprese tendono a sostituire questo tipo di manodopera qualificata (almeno sulla carta) con lavoratori meno qualificati che offrono un set di competenze equiparabili. Gli ITS sono stati introdotti in Italia negli anni Novanta, molto più tardi che in altri Paesi come la Germania, dove il 37 per cento degli iscritti frequenta una *Fachhochschule* (FH, equivalente degli ITS), contro appena lo 0,4 per cento degli italiani.

Nel 2022 sono stati assunti 280 mila laureati in meno del previsto, nonostante la percentuale di posti programmati fosse comunque molto bassa rispetto al totale. È necessario indagare come questo dato si concili con la bassa percentuale di laureati in Italia, che in ogni caso riportano un tasso di occupazione pari all'80,6 per cento, un dato che è inferiore all'85,1 dell'Eurozona.

Fig. 5: Inserimenti previsti ed effettivi di laureati per settore
(dati in migliaia, 2022)



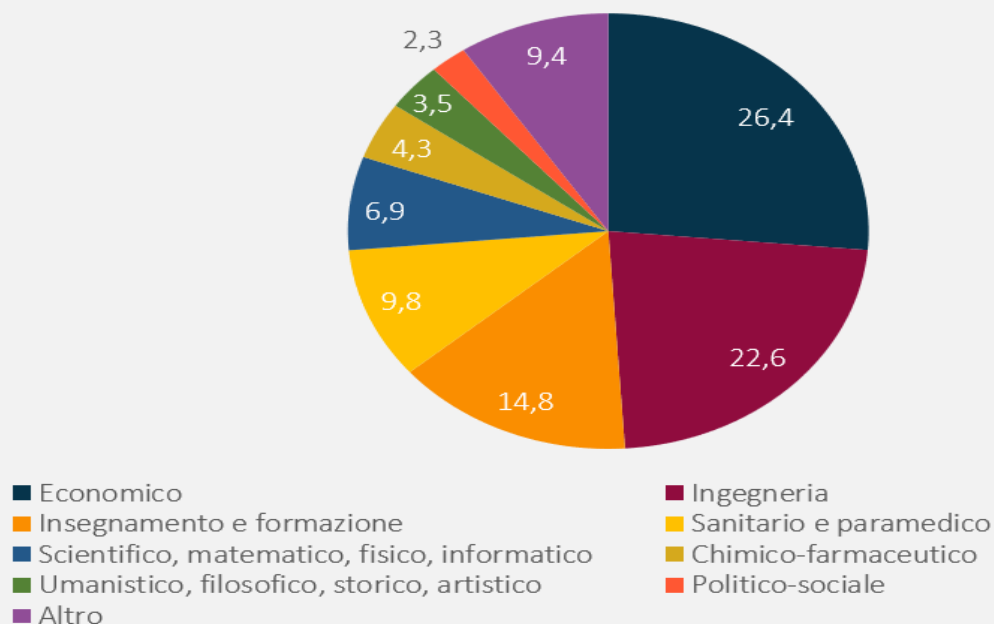
Fonte: elaborazioni OCPI su dati Excelsior-Unioncamere.

La differenza tra gli inserimenti previsti e gli assunti effettivi risulta però persino più ampia proprio in quei settori in cui sono invece richiesti la maggior parte dei laureati. Nei settori dei servizi alle imprese e alle persone, infatti, dove nel 2022 erano stati programmati circa 546 mila posti per laureati, ne sono stati assunti solo poco più di 330 mila (il 60,6 per cento).

Ciò significa che a fronte di un basso numero di laureati e di una richiesta contenuta da parte delle imprese, le assunzioni non riescono a coprire i fabbisogni.

In questo contesto potrebbe giocare un ruolo importante il tema delle competenze degli individui con un livello di istruzione universitario, che spesso non coincidono alle necessità delle aziende. *Skill mismatch* è il termine che in questo contesto descrive la mancata corrispondenza tra la preparazione dei laureati e le competenze richieste.

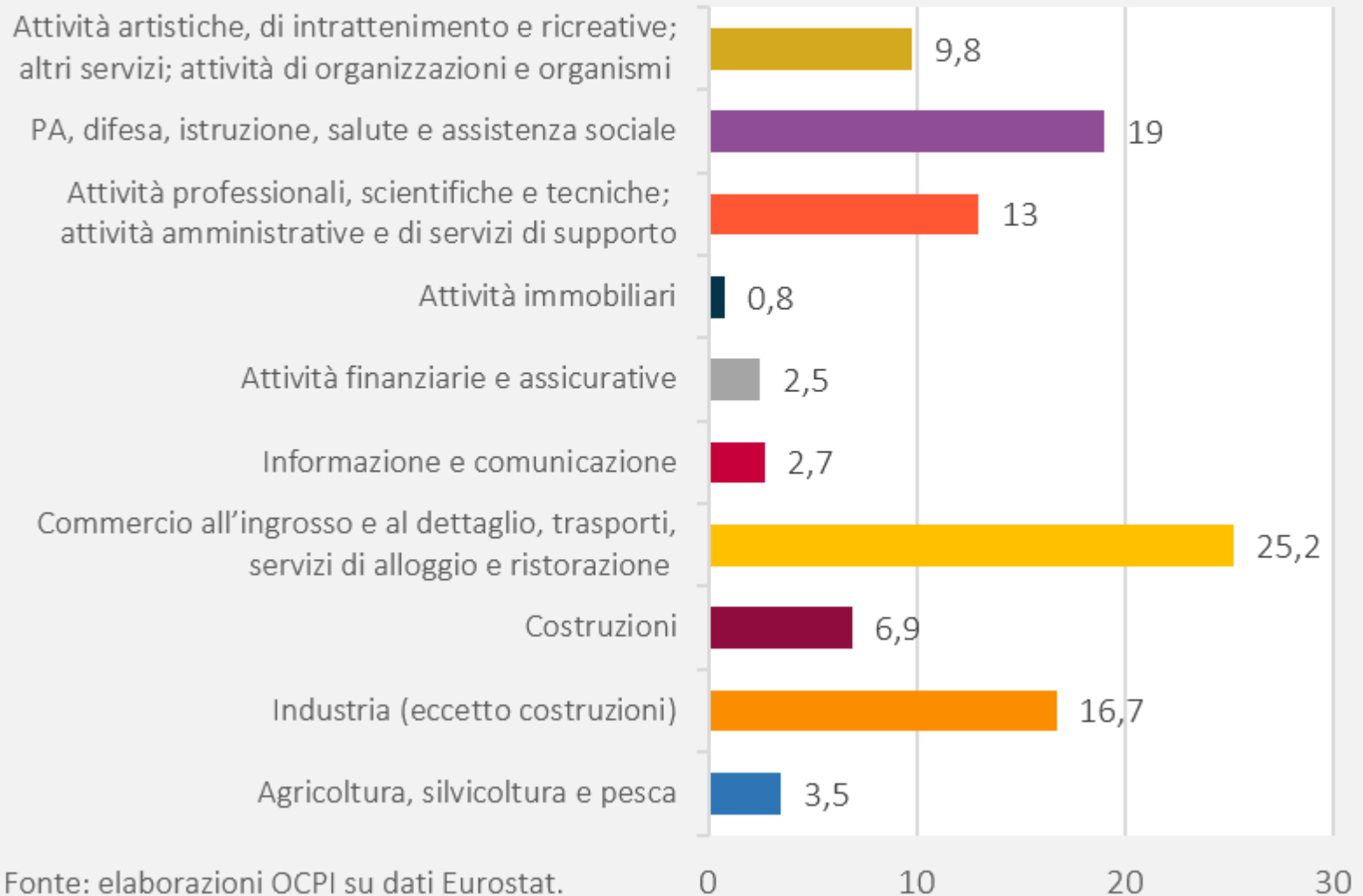
Fig. 6: Richiesta di laureati per indirizzo di studio
(percentuale sul totale, 2022)



Fonte: elaborazioni OCPI su dati Excelsior-Unioncamere.

In base ai dati forniti da Excelsior-Unioncamere (Fig. 6), le imprese richiedono prevalentemente individui provenienti da un percorso di studi in campo economico (26,4 per cento) o ingegneristico (22,6 per cento). Una quantità significativa di posti è, inoltre, offerta a laureati nel campo dell'insegnamento e della formazione, quello sanitario e paramedico e quello scientifico/matematico/fisico/informatico (rispettivamente il 14,8, 9,8 e 6,9 per cento).

Fig. 9: Occupati per settore in Italia
(percentuale sul totale delle attività, 2022)



ALCUNE CONSEGUENZE =>

- Fenomeno delle grandi dimissioni (più maschile che femminile) dovuto a nuovi approcci al lavoro (come mero sostentamento economico: la vita si realizza altrove per i più fragili/ come situazione esistenziale insoddisfacente: rinuncia di ruolo ai benefit per non avere stress, per non corrispondenza alle proprie vocazioni e quindi si ricercano lavori meno remunerativi, ma più gratificanti, per i più istruiti...)
- Fuga dei cervelli e nuova emigrazione per alcuni profili tecnici specializzati (ostetriche, infermieri/e, piastrellisti, meccanici, tornitori, fabbri, ...)

I giovani stanno scegliendo di andare a fare altro, lasciando promesse di carriera e lo fanno perché, semplicemente, sembrano avere valori – e quindi desideri – diversi.

Vanno via perché non si riconoscono nell'identità lavorativa che viene loro proposta: se da remoto manca l'immersione emotiva che nutre il senso di appartenenza, in presenza non convincono le logiche di senso, l'accelerazione, le dinamiche relazionali, la sensazione, insomma, di dover scegliere tra il proprio lavoro e "il resto", un resto in cui hanno chiara la percezione che vi sia molto di loro.

Il paradosso è che, proprio mentre diventa finalmente possibile lavorare senza dover andare ogni giorno in ufficio, la possibilità di lavorare da remoto lancia la sfida definitiva alla capacità che il lavoro ha di arricchire il senso di una vita composita.

*Le implicazioni
vocazionali sul
lavoro*

- **Oggi, dopo la crisi pandemica, è cruciale (ri)lanciare il lavoro e generare una rinnovata mobilitazione delle persone, soprattutto delle donne e dei giovani**

- Qualsiasi professione, qualsiasi azienda chiede di aderire ad uno spettro di valori, di forgiare un insieme di **capabilities** (A. Sen), di sviluppare una determinata e distintiva disposizione al lavoro.

Insomma chiedono non solo competenze, ma un allineamento della persona che lavora a un significato condiviso

- Per **“Vocazione”** si intende le modalità con cui si dà senso al lavoro e si sviluppa la propria **“generosità professionale”**: esprimere tutti i talenti, competenze, creatività in un processo generativo, di uomini e donne

I DATI

Nel nostro Paese il divario tra uomini e donne sul fronte dell'occupazione è ancora molto alto, come conferma la classifica 2023 del World Economic Forum sul gender gap. L'Italia scivola infatti **dal 63esimo al 79esimo posto su 146 Paesi monitorati.**

Se si guarda all'Europa, il ritardo italiano nell'ambito della riduzione del gender gap è ancor più evidente.

Il nostro Paese, infatti, non solo si posiziona **25esimo su 35 Paesi europei** per occupazione femminile, ma ha anche il dato più basso in UE, con solo un **51,2% di donne che lavorano regolarmente.**

Questo rende l'indipendenza economica un miraggio per un'italiana su due tra i 15 e i 64 anni e di questo passo la parità sarà raggiunta solo nel 2155.

I DATI Istat nazionali e l'UE

L'uguaglianza di genere è un obiettivo cardine sia dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile sia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**ob. minimo del 60%**) => **L'Italia è lontana dal raggiungere questo traguardo:** le donne scelgono percorsi lavorativi **non coerenti** con quelli formativi per riuscire a conciliare vita familiare e lavorativa, alta percentuale di donne continuano a lasciare il lavoro alla nascita del primo figlio.

- **Il tasso di partecipazione femminile** (rapporto tra la forza lavoro – *n. occupati più n. disoccupati* - e la popolazione in età lavorativa) è **14,3 punti inferiore rispetto alla media europea (53,1 contro 67,4 per cento).**
- Per quanto riguarda i **tassi di occupazione** (rapporto tra il n. occupati e la popolazione di riferimento) **la differenza con la media UE è del 18,8 % (48,6 contro 67,4 %)** nella fascia 15-64 anni.

Eppure, il livello di istruzione femminile in Italia è sensibilmente più elevato di quello maschile !!!

I DATI Istat Nazionali

- il 31% delle 15-24enni non ha un impiego, contro il 27,8% dei coetanei maschi.
- **Le giovani donne con figli sono le più penalizzate** (lavorano il 25% delle coetanee senza figli)
- Tra i dati che accompagnano il quadro occupazionale ci sono **la bassa natalità, la diminuzione complessiva della popolazione e l'età mediana dei cittadini** (in UE la popolazione sta diventando sempre più vecchia: entro il 2070, il 30% delle persone avrà almeno 65 anni, un aumento del 20% rispetto a oggi). In altri paesi europei, la nascita di un figlio non frena l'occupazione femminile, anzi incentiva la presenza di servizi legati alla gestione della maternità, creando un volano di crescita economica e occupazione.
- **il 38% delle donne (2 su 5) dichiara di farsi carico da sole di persone non autonome (anziani o bambini)**: dato che sale al 47% tra le donne tra i 25-34 anni, concentrate sui figli minori, e al 42% nella fascia 45-54 anni, che curano soprattutto gli anziani.

I DATI 2022: Veneto post/pandemia

- le donne lavorano di più rispetto al 2019, ma il loro è un lavoro povero, retribuito meno degli uomini a parità di mansione, precario e part-time.

- **dal punto di vista salariale**, la differenza tra lavoratrici e lavoratori qualificati: impiegati del 23%, operai del 19%, dirigenti del 16% e quadri del 14%. *Andando nello specifico, un'impiegata donna guadagna **circa 9000 euro lorde in meno** all'anno di un suo collega uomo*

- le donne venete sono quindi povere come lavoratrici e, in futuro, più povere anche come pensionate perché il gap salariale avrà gravi ripercussioni anche dal punto di vista previdenziale

- **contratti di lavoro**, dal 2019 al 2022 la differenza tra il tasso di occupazione maschile e il tasso di occupazione femminile si è ridotta in Veneto passando dal 17,0 punti a 15,9 punti, mentre in Italia è aumentata da 17,8 punti a 18,1 punti. Ma le assunzioni di uomini con orario full time sono più numerose di quelle delle donne mentre i part time femminili sono maggiori di quelli maschili: nel 2022, tra le assunzioni femminili con contratto a tempo indeterminato, il 41% sono part time, mentre tra quelle maschili solo il 15%.

E non si tratta di scelta, ma per maggior parte di un'imposizione da parte dei datori di lavoro.

I DATI: Vicenza

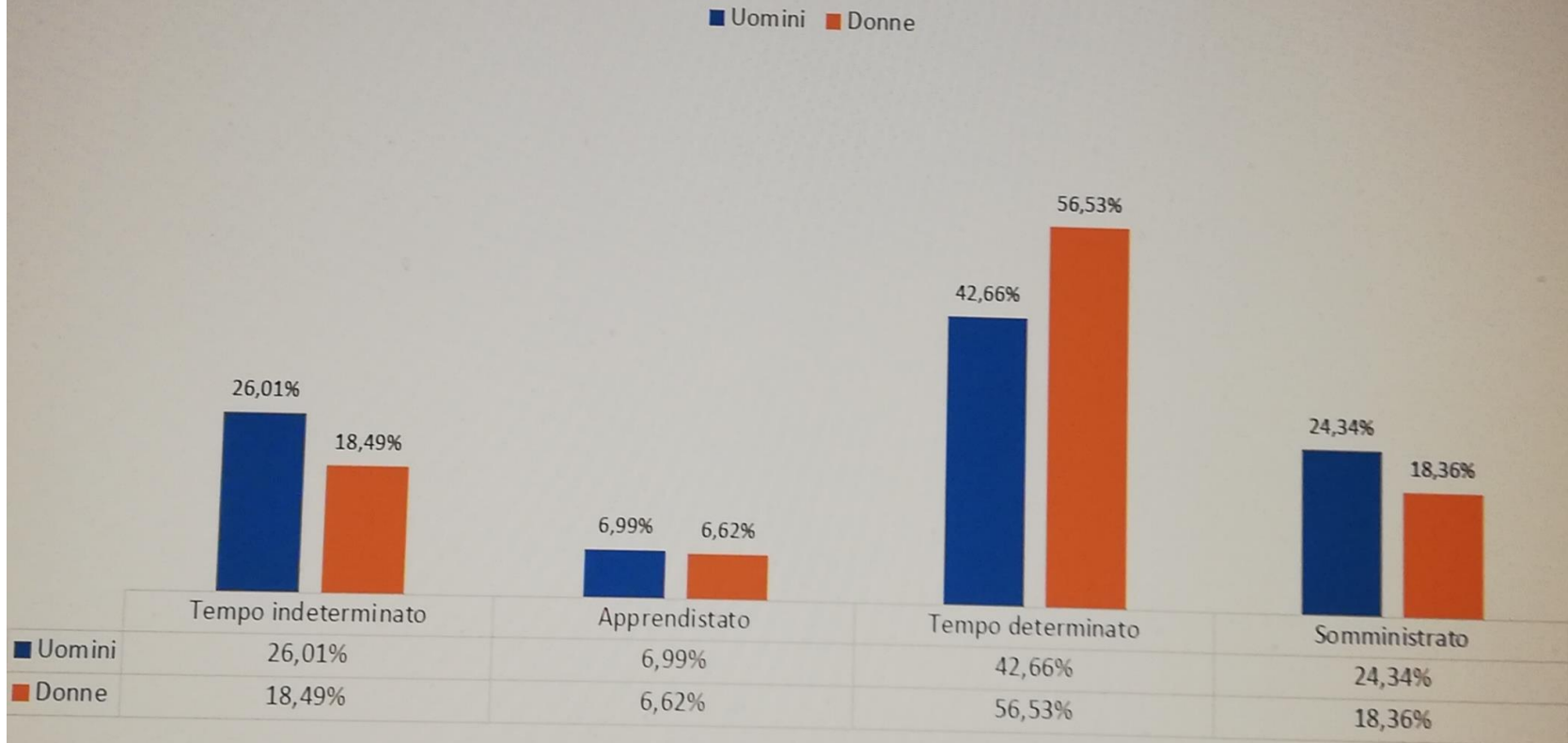
IL tasso di occupazione femminile a Vicenza, nel 2022 era del **58,9%** (cresciuto rispetto all'anno precedente e superiore al livello nazionale che si ferma al 49,9%), comunque inferiore rispetto all'occupazione maschile che era al **74,2%**.

La **disoccupazione femminile**, è inferiore a quella nazionale, e vede le donne vicentine al **5,7%** (tornando così ai livelli prepandemia) e vede gli uomini al **3,8%**.

I DATI: Vicenza

ASSUNTI PER TEMPO TIPOLOGIA CONTRATTUALE

■ Uomini ■ Donne

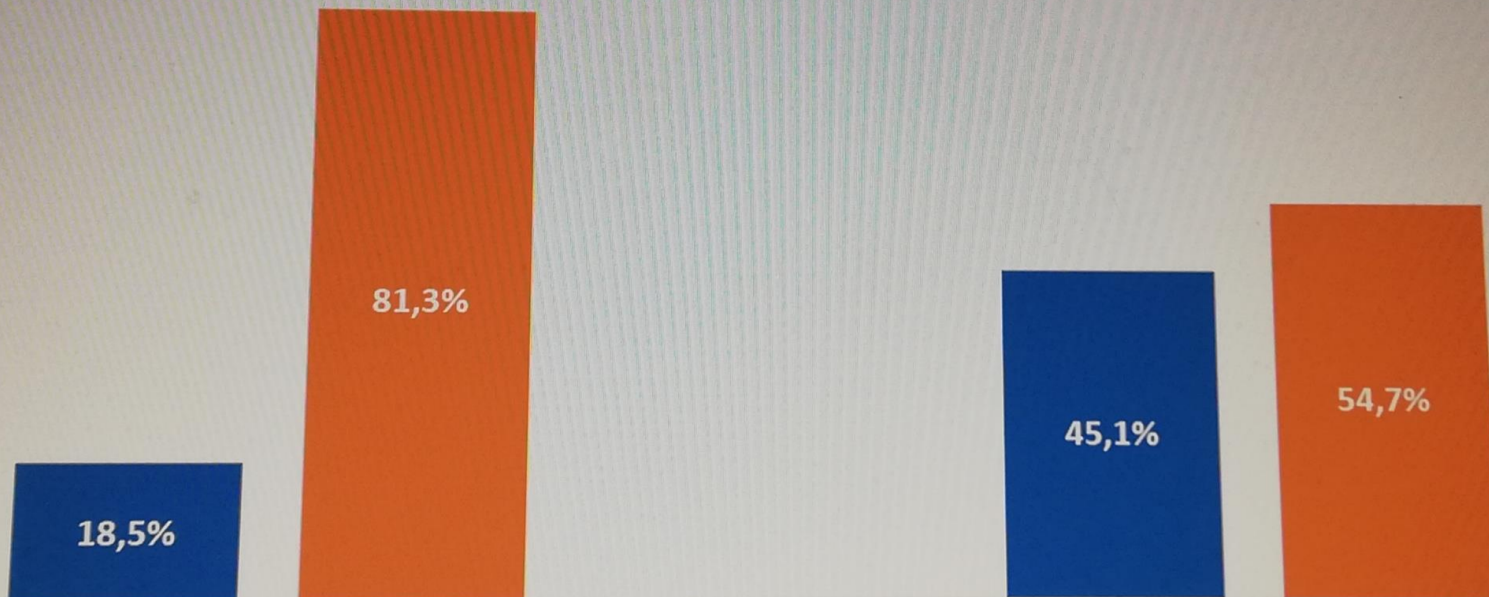


Elaborazioni Centro Studi Cisl Vicenza su dati VENETO LAVORO

I DATI: Vicenza

ASSUNTI PER TEMPO PIENO / PARZIALE

■ Part time ■ Full time



Uomini

18,5%

81,3%

Donne

45,1%

54,7%

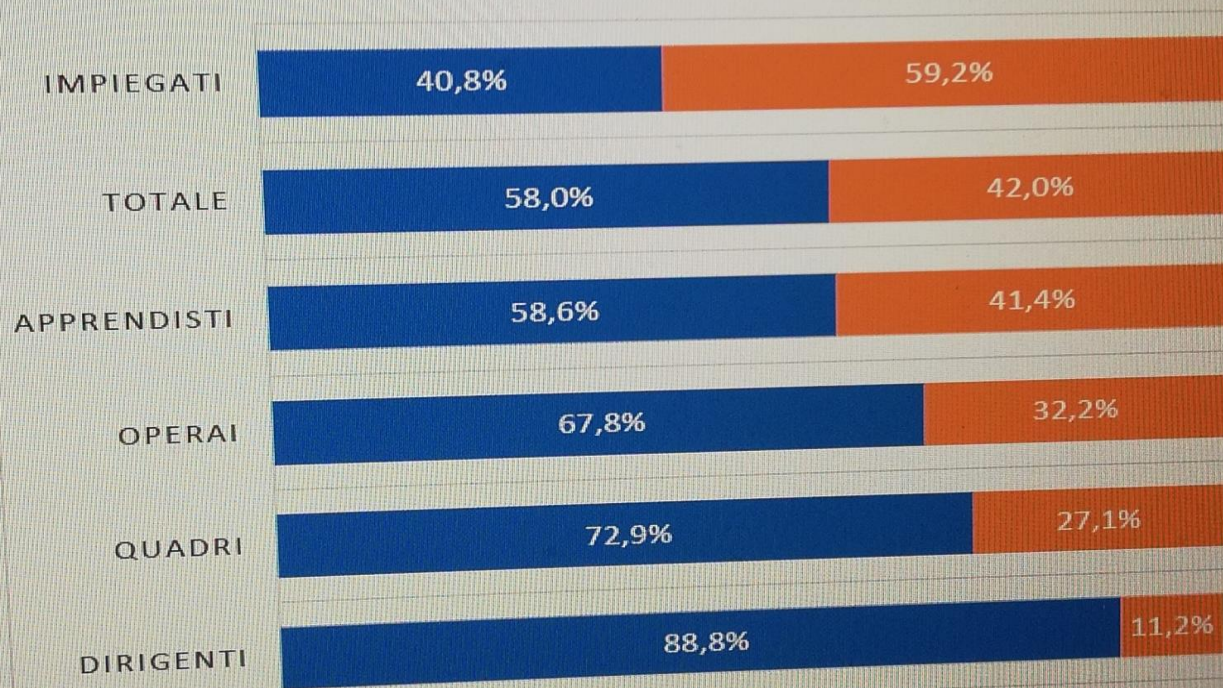
Elaborazioni Centro Studi Cisl Vicenza su dati VENETO LAV

I DATI: Vicenza

QUALIFICA

RIPARTIZIONE PERCENTUALE

Maschi Femmine



Elaborazioni Centro Studi Cisl Vicenza su dati IN

LE FORME DELLA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO

Le discontinuità e la differenziazione dei comportamenti lavorativi delle donne: i livelli di partecipazione al lavoro delle donne sono più variabili ed eterogenei rispetto a quelli maschili, variano di più nel tempo, nello spazio, in relazione alla fase del corso di vita e al profilo socioculturale di diverse categorie di donne.

LE DISUGUAGLIANZE DI GENERE RISPETTO AL LAVORO

Nella realtà contemporanea la crescita continua dei livelli di partecipazione femminile al lavoro si accompagna al permanere di meccanismi di **discriminazione di genere** sul mercato del lavoro (meno presenti sul mercato del lavoro, meno occupate più vulnerabili alla disoccupazione) :

- **Disuguaglianze di accesso al lavoro**: disparità fra uomini e donne nei tassi di attività, di occupazione, di disoccupazione
- **Disuguaglianze nel lavoro**: nelle condizioni di impiego e nelle opportunità di carriera: minore presenza delle donne nel lavoro indipendente, maggiore vulnerabilità femminile alla precarietà occupazionale, difficoltà di accesso per le donne a settori e professioni tipizzati al maschile e a posizioni gerarchiche superiori (segregazione orizzontale/ verticale), differenziali retributivi per genere, ...

La Segregazione occupazionale

Maggiore concentrazione di donne o di uomini in determinati tipi o livelli di attività occupazionale, con conseguente presenza femminile in una gamma di occupazioni più ristretta (**segregazione orizzontale**) e a livelli di responsabilità più bassi (**segregazione verticale**).

Segregazione orizzontale: Concentrazione di donne in determinati settori e occupazioni che produce disparità in termini di carriera, retribuzioni, pensione, benefici accessori, ecc. (es. campo dell'insegnamento e della sanità, in alcuni comparti dei servizi alla persona piuttosto che nell'industria)

Segregazione verticale: Concentrazione di donne in determinati gradi di responsabilità o posizioni relegate in livelli di inquadramento e qualifiche professionali posti alla base della gerarchia, confinate in ruoli e mansioni meno prestigiose: **«soffitto di cristallo»** (dall'inglese *glass ceiling*). Produce una disparità retributiva.

Per descrivere la condizione che le donne si trovano ad affrontare nelle organizzazioni si usa la metafora del **soffitto di cristallo**: esiste un limite al potenziale di carriera della donna ed è resistente, difficile da superare, anche se invisibile, date le condizioni **formali** di parità e opportunità. Nell'esperienza, i dati testimoniano quanto spesso l'organizzazione/la società/il contesto culturale siano quasi naturalmente avversi, anche se non strategicamente ostili alla valorizzazione della specificità femminile, anche nella crescita professionale: la "donna emancipata" risveglia l'**INCERTEZZA** e l'**ambivalenza verso il cambiamento e verso le tendenze assertive**.

A questo proposito, è più opportuno parlare di un vero e proprio muro di gomma, sintomo di un atteggiamento duro a morire, e oggi, nel tempo dei lavori fragili e precari, frammentati, si usa l'immagine delle **sabbie mobili**:

“L'azienda dà per scontato che una donna abbia problemi familiari; avere la famiglia diventa così un ostacolo, un pregiudizio”

“Ho fatto molta fatica a farmi accettare dai clienti come persona competente; dovevo essere molto più preparata dei miei colleghi”

“La parità non è promossa, manca la cultura nelle aziende e nella società”

“La struttura sociale non fornisce il supporto alle esigenze di cura”.

Interazione fra le due dimensioni

Le due dimensioni della segregazione, sebbene originate da cause differenti, risultano in stretta relazione.

La persistenza della **segregazione orizzontale alimenta e rafforza la segregazione verticale => entrambe sono correlate alla Segregazione formativa**, ai differenziali retributivi di genere (**gender pay gap**) e alla progressione delle carriere.

Le giovani donne che lavorano sono concentrate nelle professioni «a carriera corta» e nei livelli bassi o medi delle gerarchie aziendali e delle amministrazioni.

Il sistema premiante su cui si fonda la valutazione nelle progressioni di carriera valorizza la presenza prolungata e senza interruzioni nel posto di lavoro e una disponibilità di tempo quasi illimitata: **proprio ciò che per le donne con famiglia è meno facile assicurare.**

Gli stereotipi percepiti dai datori di lavoro sono della stessa tipologia di quelli che influenzano la scelta del settore occupazionale (**il pregiudizio che i costi non-salariali legati all'assunzione delle donne siano maggiori rispetto a quelli degli uomini**).

Le carriere si costruiscono nei primi anni di lavoro, gli stessi in cui si costruiscono le famiglie (tra i 30 e 40 anni): **la coincidenza di questi percorsi (lavorativi e familiari) penalizza le donne, che in una competizione giocata sul tempo dedicato al lavoro risultano sfavorite.**

La maternità è il principale fattore di discriminazione sul lavoro.

Per una donna avere figli riduce la probabilità di svolgere un'occupazione a tempo pieno e aumenta per contro sia la probabilità di lavorare a tempo parziale o ad orario ridotto, sia quella di non lavorare affatto.

Agli uomini accade il contrario: avere figli aumenta la probabilità di lavorare di più e perfino di fare carriera.

Le lavoratrici madri sono ritenute dai datori di lavoro meno produttive e meno affidabili, più soggette ad assenze, meno coinvolte nel lavoro.

I lavoratori padri sono considerati invece più affidabili, più concentrati sul lavoro, più interessati e disponibili a lavorare e fare carriera.

Le donne in età fertile sono considerate un rischio per l'impresa in termini di costi: anche una maternità potenziale è causa di discriminazioni sul lavoro.

I ruoli direttivi sono impostati su modelli organizzativi pensati per soggetti liberi da qualsiasi responsabilità di cura.

Nel 2022 a Vicenza: Tasso di natalità in calo: - 2,72 , il ruolo di cura è prevalentemente femminile (vedi fenomeno dell'abbandono del lavoro dopo la nascita dei figli, soprattutto per le donne più povere e con lavori fragili).

SEGREGAZIONE FORMATIVA

Le studentesse hanno voti migliori degli studenti durante tutto il percorso scolastico e all'università.

Tuttavia, questo vantaggio non si concretizza dopo l'ingresso nel mondo del lavoro: le donne hanno tassi di occupazione e salari minori rispetto a quelli dei loro colleghi uomini.

Questi effetti sono in parte spiegati anche dalle esperienze universitarie, poiché **le studentesse tendono a concentrarsi nelle aree disciplinari che danno accesso a professioni con remunerazioni più basse** (umanistiche, artistiche, sociali, linguistiche).

La maggior parte del divario è spiegata da differenze salariali in ogni settore dovute a scelte lavorative differenti (lavori flessibili o contratti part-time), ma non è possibile escludere effetti dovuti a condizionamenti sociali e stereotipi di genere (In Italia le rilevazioni Istat fotografano che gli stereotipi sul "ruolo" della donna sono ancora ben radicati: in 10 regioni su 20 sono più le donne degli uomini a pensare che dovendo scegliere fra un uomo e una donna per un unico posto di lavoro, sia meglio scegliere l'uomo).

Il salario medio per una laureata magistrale a 5 anni dalla laurea è di 1403 euro netti mensili, mentre un laureato maschio guadagna in media 1696 euro, generando una differenza di 293 euro, pari al 21 per cento del salario femminile (dati 2022)

Il maggior divario tra numero di laureati e laureate emerge nell'area STEM e sembra essere dovuto a convenzioni e stereotipi culturali.

(vedi: Differenze di genere negli studi e all'entrata nel mondo del lavoro - Osservatorio Università Cattolica, Milano)

Dallo stereotipo alla discriminazione

Stereotipo ==>

Un insieme rigido di
credenze negative
relative a un gruppo
o una categoria
sociale

Pregiudizio ==>

Giudizio emesso sulla
base di stereotipi e
non sulla base di
esperienze

Discriminazione

Comportamenti di
esclusione
condizionati e avallati
dal pregiudizio



... ma lo stereotipo disegna ancora il lavoro femminile

come:

- compensazione a **poca femminilità** (rivalsa e **compensazione**)
- integrativo del reddito maritale (lavoro sussidiario, part-time,...)
- **marginale, debole, sottovalutabile** (fuga dalla dipendenza, dalla solitudine, dalla casalinghità....)
- **incrinante l'identità del modello sociale** (la retorica della *buona madre*)

E' dovuto al presentarsi delle donne nel mondo del lavoro senza la stessa **QUALITA' di tempo** degli uomini . **Discrimina** la componente femminile anche **a parità di** capitale di istruzione, di doti personali, di esperienza e competenze maturate

**Differenza, non
uguaglianza**

- Scriveva Carla Lonzi, una importante filosofa italiana:
“L'uguaglianza è un principio giuridico: il denominatore comune presente in ogni essere umano a cui va resa giustizia. La Differenza è un principio esistenziale che riguarda i modi dell'essere umano, la peculiarità delle sue esperienze, delle sue finalità, delle sue aperture, del suo senso dell'esistenza”
- **La Società ha bisogno di Pari Opportunità e la donna che lavora ha bisogno di uguaglianza, ma l'impresa e il lavoro hanno sempre più bisogno di Differenza**, per innovare per crescere, per essere creativi!!! “il mondo è delle donne” (cit. importante sociologo del' 900 –Alain Touraine)
- **La Differenza, poiché è fondata nella tradizione di senso della nostra Cultura, ci riguarda e ha il diritto di essere riconosciuta e deve essere finalmente spesa dal mondo delle aziende e del lavoro.**

I numeri (ISTAT/Censis) confermano le difficoltà accentuate dal divario generazionale che rilevano il ritardo dei giovani rispetto ai loro predecessori nel raggiungimento dell'indipendenza economica e sociale. I giovani quindi andranno in pensione più tardi e con assegni più poveri.

- 34 mila tra ragazzi e ragazze a rischio abbandono scolastico nel 2022
- Tasso di disoccupazione giovanile quasi al 30% (La disoccupazione femminile tra i 25 e i 34 anni di età è superiore alla disoccupazione maschile per le stesse classi di età. La differenza percentuale tra i due sessi raggiunge il 4,8% nel 2022. La comparazione dell'Italia con l'UE mette in risalto le criticità che caratterizzano il MdL italiano. Il Paese si posiziona al terzo posto, dopo la Grecia e la Spagna, per la più alta percentuale di giovani tra i 15 e i 29 anni disoccupati)
- La percentuale di giovani NEET, vede l'Italia, con il 23,1 %, in testa alla classifica, seguita da Romania e Serbia, per numero di giovani che non sono inseriti in percorsi di studio, lavoro o formazione.
- Nel decennio 2012-2022 gli occupati 15 - 34enni sono diminuiti del 7,6% e quelli con 35-49 anni del 14,8%. I dati relativi al 2022 riportano una distanza di 28,1 punti percentuali tra il tasso di occupazione giovanile del Nord e quello relativo al Mezzogiorno.
- I giovani nella fascia di età compresa tra i 15 e i 29 anni che svolgono un impiego a tempo determinato sono il 47,3%.

=> le ragioni dell'inquietudine che avvolge il rapporto con il proprio lavoro

- *Le difficoltà di carriera: per il 65,0% degli occupati le opportunità di avanzamento professionale sono insufficienti*
- *Le retribuzioni insoddisfacenti: il 44,2% degli occupati considera lo stipendio percepito non adeguato alle proprie esigenze (vale di più per i giovani: il 53,0%)*
- *La paura di perdere il posto di lavoro: teme di potersi ritrovare disoccupato nel prossimo futuro il 42,6% dei lavoratori (il dato aumenta al 51,6% tra gli addetti delle piccole imprese, rispetto al 34,9% di quelli assunti nelle grandi aziende)*
- *Il 46,7% degli occupati italiani se potesse lascerebbe l'attuale lavoro. Lo farebbero il 50,4% dei giovani e il 45,8% degli adulti, il 58,6% degli operai, il 41,6% degli impiegati e solo il 26,9% dei dirigenti*
- *Il 64,4% degli occupati dichiara di lavorare solo per ricavare i soldi necessari per vivere e fare le cose che piacciono, senza altre motivazioni esistenziali. Questo vale in particolare per il 69,7% dei giovani e per il 75,6% degli operai*
- *Il tasso di attività maschile è sempre e di gran lunga superiore a quello femminile, i tassi di occupazione di uomini e donne continuano a restare distanti : rispettivamente 69,7% e 51,4% con un gap di genere del 18,3 %. Il tasso di disoccupazione femminile è al 9,2% contro il 6,8% degli uomini, divario che aumenta per i giovani fra i 15 e i 24 anni con tassi del 32,8% per le ragazze e il 27,7% per i ragazzi.*

Come vedono i giovani il loro futuro oggi?

Secondo un'indagine realizzata nel 2022 su 3.023 ragazzi e ragazze tra i 14 e i 19 anni della scuola secondaria di II grado dall'Oss. politiche giovanili della Fondazione Bruno Visentini:

- ***quasi tre giovani su dieci vedono il proprio futuro fuori dall'Italia (alla domanda su dove vedono il loro futuro e dove si vedono nel 2030, il 71,5% dei giovani si immagina in Italia, in un'altra regione italiana (33,6%), nella propria città (22,2%), nella propria regione ma in un'altra città (15,7%). Il 28,5% del campione intervistato vede il proprio futuro all'estero, in un altro Paese europeo (17%) o fuori dalla UE (11,5%)***
- ***il principale fattore di angoscia risiede nel ricercare un lavoro soddisfacente***
- ***cresce l'attenzione sui percorsi di scuola-formazione e lavoro, considerati sempre più prioritari con un (+10%) rispetto all'anno precedente, aumenta anche l'interesse per l'equità di genere (+7,6%) e l'inclusione sociale (+7,2%).***
- ***altri temi fonte di ansia e preoccupazioni sono il raggiungimento dell'autonomia finanziaria individuale , il benessere del nucleo di appartenenza, la costruzione di una propria famiglia***

Il lavoro che cambia

Le nuove economie potrebbero fare la differenza per le giovani generazioni e per le giovani donne: un grande potenziale può derivare da:

- *green economy (sostenibilità, ambiente)*
- *blue economy (transizione, energia pulita)*
- *digital economy*
- *creativity economy (orange economy)*
- *care economy (socio - assistenza, cura)*

Questi ambiti hanno la possibilità di fornire **posti di lavoro dignitosi e motivanti** ai giovani, **contribuendo in particolare alla Parità di genere, a creare crescita economica più equa, a innovare le imprese e le infrastrutture sociali nel segno della sostenibilità e contribuendo alla lotta contro il cambiamento climatico.**

Il lavoro che cambia

L'economia digitale al pari dell'economia verde e blu ha un potenziale considerevole per creare posti di lavoro per i giovani.

A livello macro, l'ec. digitale offre un buon ritorno sugli investimenti e la qualità dei posti di lavoro è relativamente alta. Allo stesso tempo, permangono sfide significative, in particolare quando si tratta di garantire che **tutti** i giovani abbiano pari opportunità di accedere alle occupazioni digitali. In molti Paesi a basso e medio reddito, la connettività internet è ancora un problema, soprattutto nelle zone rurali. Il raggiungimento della copertura universale della banda larga entro il 2030 potrebbe portare a un aumento netto dell'occupazione di 24 milioni di nuovi posti di lavoro in tutto il mondo, di cui 6,4 milioni sarebbero occupati dai giovani. **L'ec. digitale è considerata, insieme all'economia creativa, o arancione, uno dei pilastri a cui molti settori si affideranno per la produzione e la diffusione di contenuti creativi.**

L'economia arancione è uno dei settori in più rapida crescita a livello mondiale.

Genera opportunità di lavoro per i giovani in aree come l'architettura, le arti visive e dello spettacolo, l'artigianato e i videogiochi, la cultura e l'intrattenimento. Ambiti con grande presenza di donne. Al di là del loro contributo all'occupazione, le attività creative, culturali e artistiche sono vitali per il senso di benessere e il capitale umano delle persone (segnalo che in Italia i lavoratori/trici culturali e creativi spesso non sono coperti da protezione sociale).

Il lavoro che cambia

La care economy è uno dei principali settori in cui sono impegnati i giovani, in particolare le giovani donne. In media, il 10,7% di tutti i giovani lavoratori (di età compresa tra 15 e 29 anni).

Gli investimenti nei settori dell'assistenza socio-sanitaria devono essere accompagnati dalla promozione di condizioni di lavoro dignitose. Questo significa garantire protezione sociale, libertà sindacale, il diritto alla contrattazione collettiva e la parità retributiva.

La care economy richiede solide strutture di tutoraggio, reclutamento e supporto continuo, compreso l'accesso all'istruzione e alla formazione.

Poiché una parte significativa della forza lavoro dell'assistenza sanitaria e sociale in Italia si avvicina al pensionamento, l'assunzione di lavoratori/trici più giovani è particolarmente importante.

Il lavoro che cambia: conclusioni

Le nuove economie si trasformeranno in **opportunità occupazionali** solo in presenza di un rigoroso impegno di investimenti volti a raggiungere l'azzeramento delle emissioni nette di carbonio entro il 2050, in energia pulita e rinnovabile, in edilizia e agricoltura sostenibili, riciclo e gestione dei rifiuti, conservazione e uso sostenibile degli oceani, utilizzando in modo virtuoso le risorse del PNRR. Per facilitare questo traguardo saranno necessari meccanismi innovativi capaci di anticipare le competenze necessarie per consentire ai giovani di acquisire, attraverso l'istruzione e la formazione le skills di cui avranno bisogno nelle occupazioni emergenti.

In uno scenario combinato “big push”, ossia che prevede una *grande spinta* guidata dai pacchetti di politiche verdi, blu, arancioni, digitali e di economia della cura e assistenza, il Prodotto interno lordo globale entro il 2030 crescerebbe del 4,2%, con 139 milioni di posti di lavoro aggiuntivi in tutto il mondo, di cui 32 milioni per i giovani.

Permangono sfide significative: la politica ha rivelato diverse carenze nell'affrontare i bisogni dei/delle giovani, in particolare dei /delle più vulnerabili, per quanto riguarda la ricerca del primo impiego, l'abbandono scolastico, le scarse competenze dei/delle neolaureati/e e i tanti/e giovani che rimangono inattivi/e non per scelta, il gap tra dom/off, la segregazione formativa e lavorativa di genere, le discriminazioni di genere come la precarizzazione, la bassa qualità del lavoro e le basse retribuzioni.

Ciò di cui i/le giovani hanno più bisogno è un mercato del lavoro ben funzionante, con opportunità di lavoro e retribuzioni dignitose e, se ancora non sono entrati nel mondo del lavoro, è essenziale fornire loro un'istruzione e una formazione di qualità.

Il lavoro resta la macro-leva
sia per la riduzione delle
disuguaglianze
sia per costruire una nuova
mediazione sociale fondata
sulla mutualità tra le persone,
la sostenibilità e la giustizia sociale.

(Papa Francesco)

Fine della presentazione

Grazie per l'attenzione